جامعــة الجزائــر
كليــة الحقــوق

مذكرة للحصول على شهادة الماجستير
فرع قانون المؤسسات

الموضوع:

نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري

من إعداد:
فرشان فتيحة

المشرف:
الدكتور:أحمية سليمان

الأستاذ: د.قويدري مصطفى..........................رئيسا
الأستاذ: د.أحمية سليمان............................مقررا
الأستاذ: د.كسال العربي............................عضوا

السنة الجامعية: 2013/2012

شكــر وعرفــان

الحمد والشكر

أتقدم بالشكر والعرفان إلى كل من ساعدني ووقف معي وساندني بجهده ومشورته، بوقته، صبره، تشجيعه ودعائه ومد لي يد العون لإنجاح هذا المجهود

كما أخص بالذكر الأستاذ المشرف، و الأساتذة الكرام الذين يشرفوني بمناقشة هذه المذكرة شكرا مميزا لهـم

مقدمـة

أولت المجتمعات منذ فترة طويلة أهمية بالغة لمسألة العمل واهتماماته، مما أدى بالباحثين إلى دراسة حياة العامل والعمل، دراسة دقيقة لما تحتله هذه القضايا من مقام بين سائر القضايا الاجتماعية والاقتصادية التي لها صلة مباشرة بالحياة اليومية للعامل والمجتمع ككل.

وأصبحت حوادث العمل من أكثر المهددات للصحة الإنسانية، فهي الخطر اللصيق بالعمل نفسه، وقد زاد هذا الخطر مع تطور التكنولوجيات والصناعات الحديثة، واستخدام الآلية في الإنتاج، هذا ما أدى إلى بروز أشكال وأنماط جديدة من المخاطر المهنية متنوعة ومتعددة.

ولكون موضوع حوادث العمل والأمراض المهنية من المواضيع التي تكثر فيها المشكلات القانونية، واختلاف الآراء الفقهية والقضائية، والمفاهيم لتحديد ماهية حادث العمل الذي يستحق بموجبه العامل المصاب التعويضات المقررة في التشريع.

هذا ما يبرز أهمية وسبب أخذ هذه الظاهرة بالدراسة والتحليل والتفسير كذلك الوقوف على الأسباب والعوامل المؤدية إلى حوادث العمل والأمراض المهنية.

إضافة إلى مسألة الصحة والسلامة المهنية التي تعتبر مسألة مركزية، وشرطا أساسيا في حماية القدرات والكفاءات البشرية، وهدف العملية التنموية.

أهمية البحث:

تتضح أهمية دراسة هذا الموضوع نتيجة الإحصائيات الرهيبة في مجال طب العمل، حيث أكدت كثير من الدراسات التي قام بها مكتب العمل الدولي أن أكثر من مليوني عامل يموتون سنويا بسبب حوادث العمل والأمراض المهنية، ومن المتوقع أن يزداد هذا العدد في السنوات القادمة [1].

كما أثيرت هذه المسألة في إحدى الملتقيات العلمية حول المعاناة في العمل، والذي أقيم بالجزائر (جامعة ورقلة) أظهرت الإحصائيات التي أشارت إليها إحدى المتدخلات (رئيسة مصلحة طب العمل بالمؤسسة الإستشفائية –لأمين دباغين- بباب الواد. أن الجزائر

[1]- أنظر:صلاح علي حسين، حماية الحقوق العمالية، دار الجامعة الجديدة، الطبعة 2013، ص7.

تسجل كل سنة حوالي 90000 حالة إصابة بالأمراض المهنية على المستوى الوطني، وتشير الإحصائيات إلى أن معظم الحوادث في أماكن العمل تحدث نتيجة لسوء تقدير الأمور أو الإهمال من صاحب العمل، وعدم إتباع وسائل السلامة، حيث تكون في أغلب الأحيان مؤلمة وفادحة الخسارة[2].

سبب اختيار الموضوع:

يعود سبب اختياري لهذا الموضوع إلى طبيعته الاجتماعية التي جعلتني أميل إلى الخوض فيه. فمعناه العمال والتكلفة الاقتصادية يشكلان مصدر حيرة على المستويين، المحلي والدولي.

منهج البحث:

وللخوض في هذا الموضوع اتبعت المنهج التحليلي المقارن الذي يعتمد على تحليل العناصر والشروط، وتوضيح الأسباب والربط بين هذه الأسباب والنتائج، استنادا إلى أراء الفقه والقضاء، التي كان لها الدور الفعال في تحديد مفاهيم حوادث العمل والمرض المهني، وتجسيدها في تشريعات وقوانين وتنظيمات عمالية خاصة بحوادث العمل.

الدراسات السابقة:

قد انصب اهتمامي في تحليل الموضوع على الدراسات سابقة عن حوادث العمل والأمراض المهنية في إطار قانون التأمينات الاجتماعية وقانون العمل الجزائريين، غير أن الدراسات في هذا الموضوع قليلة جدا، وهذه الدراسات:

- مذكرة لنيل شهادة الماجيستار، بعنوان حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية من إعداد الطالب طحطاح علال سنة 2004- 2005.
- كذلك مذكرة لنيل شهادة الماجيستار، بعنوان النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري للطالب بن صر عبد السلام سنة 2000-2001.
- ومذكرة لنيل شهادة الماجيستار، بعنوان منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، للطالب قريشي بن شريف في 1998.

---

[2]- راجع مجلة "حول المعاناة في العمل" أيام دراسية 2010/12/13، نظمت بجامعة قاصدي مرباح –ورقلة- ص42.

هذه المحاور التي يدور حولها موضوع البحث، ودراستها تكون بالإجابة عن الإشكالية التالية: أي عن مدى توفق المشرع فيها يتعلق بأحكام حوادث العمل في تكريس الحماية الكافية للعمال من مخاطر العمل والمرض المهني؟ هذه الظاهرة التي تحتاج إلى الدراسة بشيء من التحليل والعمق لمعرفة شروطها وعناصرها، وأركانها وتكييفها بكونها حادث عمل أم لا؟.

فالإجابة على هذه الإشكالية، راعية في تحليلي للموضوع استعمال العبارة السهلة، حتى يتسنى للقارئ فهمها دون تعقيد، مستخدمة المنهج التاريخي أولا والذي استعرضت من خلاله التطور التاريخي والمراحل التي مر بها نظام التأمين عن حوادث العمل والمرض المهني. وكذا مفهوم حوادث العمل وفكرة التعويض عنها.

وتبعا لذلك تناولت دراسة الموضوع حسب التفصيل الذي جاء في خطة البحث، والتالي تقسيمها على النوع التالي:

مقدمة.

- فصل تمهيدي تطرقت فيه إلى التطور التاريخي لنظام التأمن عن حوادث العمل والمرض المهني.

في المبحث الأول: التطور التاريخي للتأمين عن حوادث العمل والمرض المهني.

وفي المبحث الثاني: ظهور نظام لتأمين عن حوادث العمل والمرض المهني.

الفصل الأول: الأحكام العامة لحوادث العمل والمرض المهني.

المبحث الأول: ماهية حادث العمل والمرض المهني.

المبحث الثاني: ماهية حادث الطريق (المسافة).

وفي الفصل الثاني: الأحكام العامة للمرض المهني.

مبحث أول: أحكام ضوابط تقدير العجز.

مبحث ثاني: حالات حرمان المصاب من التعويض.

الخاتمة.

الفصل التمهيدي: نشأة وتطور نظام التأمين الاجتماعي من حوادث العمل والأمراض المهنية

إن الصورة التي يتواجد عليها نظام التأمين عن حوادث العمل اليوم لم تكتمل إلا بعد أن مر بمراحل مختلفة، وفي كل منها كانت المجتمعات تسعى إلى توفير أكبر قدر من الحماية ضد حوادث العمل والأمراض المهنية لكي يعيش الإنسان العامل في آمان وطمأنينة.

وعليه سوف نقسم هذا الفصل إلى ما يلي:

مبحث أول: يشمل التطور التاريخي للتأمين عن حوادث العمل.

ومبحث الثاني: الأحكام العامة لحوادث العمل

المبحث الأول: التطور التاريخي لنظام التأمينات الاجتماعية

إن فكرة تأمين حوادث العمل ظهرت منذ ظهور المخاطر, وكانت له أهمية بالغة في البحوث الإنسانية لتفادي الحوادث التي يتعرض لها العامل .لكن هذا الاهتمام لا ينفي وجود الأخطار الأخرى كالمرض المهني والبطالة والشيخوخة. إنما منذ القدم وحوادث العمل تحظى بالنصيب الأوفر نظرا لخطورتها وتزايدها في حياة العامل، فشعرت الدول حيال ذلك أنها بحاجة إلى نظام يومي لحماية الثروة البشرية ضد ما يهددها من أخطار في إنتاجها وقواها العاملة، وهذا ما ساعد على ظهور تأمين حوادث العمل[1].

وكان للثورة الصناعية الفضل في بروز التطورات الاقتصادية والاجتماعية والتي بدورها ساهمت في تعرض الطبقة العاملة لمخاطر العمل و التي وقع ضحاياها الكثير من العمال[(2)]

وذلك بسبب تطور الآلة وعدم كفاية إجراءات الأمن الصناعي. بالمقابل مما جعل إصابات العمل من المخاطر الاجتماعية الجسيمة والشائعة في مختاف مجالات العمل والأنشطة المهنية.

[1] احمد محمد محرز. **الخطر في التامين إصابات العمل**. دار النهضة العربية 2003. ص 20

[2] Dupeyroux, jean jaques **: droit de sécurité sociale**. 13e édition Dalloz. 1998. p16

المطلب الأول: تطور فكرة التأمين الاجتماعي

يسعى الإنسان منذ بدأ خلقه إلى تأمين حياته اليومية من مأكل وملبس ومأوى، وذلك بدافع غريزته في حب البقاء، وقد يتعرض الإنسان في حياته إلى الأخطار التي تعتبر جزء لا يتجزأ من حياته اليومية، وهذه الأخطار تسبب له نقصا في دخله و زيادة في أعبائه ، و قد سعى الإنسان منذ القدم إلى مواجهة هذه الأخطار سواء بالوقاية منها أو بتفاديها أو بمعالجة الآثار الناجمة عنها.

المخاطر الاجتماعية

وهي بشكل عام كل خطر يتعرض له الإنسان في حياته اليومية والمصادر كثيرة ومتنوعة، فهناك المخاطر التي تنشأ عن الظواهر الطبيعية، وأخرى تنشأ عن الحياة في جماعة كخطر الحرب، هناك أيضا مخاطر ترتبط بنظام الأسرة مباشرة، مما يتولد عنها زيادة في الأعباء العائلية، وبالتالي انخفاض مستوى المعيشة، والمرض، العجز، الشيخوخة والوفاة.

أما المخاطر المهنية، والتي ترتبط بممارسة وظيفة معينة كإصابة العامل بحادث عمل أو بمرض مهني[1]

لم تعرف التشريعات المختلفة الخطر الاجتماعي تاركة ذلك للفقه والقضاء.غير أن الفقه وإن حاول إعطاء تعريف للخطر الاجتماعي, لم يتوصل إلى إجماع حوله، وإن تقاربت التعاريف[2].

حيث اختلف الفقه حول هذا التعريف وانقسم إلى عدة اتجاهات، وقد ذهبت بعض الآراء إلى تعريف الخطر الاجتماعي على أساس السبب الذي أدى إليه.

ومن جهة أخرى اعتمدت بعض الآراء في تعريفها للخطر الاجتماعي على أساس الآثار المترتبة عنه، وسوف نتطرق فيما يلي إلى كل من هذين الاتجاهين:

1- **الاتجاه الأول:** يعرف الخطر الاجتماعي بالنظر إلى الدوافع والأسباب التي تؤثر في حياة الإنسان العامل، أي أن الخطر الاجتماعي هو كل حدث يجبر الإنسان على

[1]- أنظر: محمد حسن قاسم: **التأمينات الاجتماعية النظام الأساس والنظم المكملة**، دار الجامعة الجديدة للنشر، دون طبعة 1995، ص8

[2] طحطاح علال: **حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية**، ديوان المطبوعات الجامعية 2005، ص 25.

التوقف عن أداء عمله بصفة مؤقتة أو دائمة مثل: المرض أو العجز، الشيخوخة، البطالة، الموت وإصابات العمل [1]

إلا أن هذا الرأي لم يسلم من الانتقاد . كون هذا التعريف ظهر مع ظهور نظام التأمينات الاجتماعية وارتباطها بقانون العمل, التي اقتصرت على فئة العمال فقط. هذا ما أدى إلى عدم تماشي هدا الاتجاه مع العصر الحالي الذي امتدت فيه التأمينات الاجتماعية لتغطية حالات أو مخاطر أخرى.

في حين يرى فريق أخر, أن الخطر الاجتماعي هو الخطر الناتج عن الحياة في المجتمع. وعلى ذلك فإن التأمينات الاجتماعية تواجه بصفة أساسية ,الأخطار اللصيقة بالعيش والوجود في المجتمع.

أنتقد هذا التعريف بدوره على أساس أنه تعريف موسع، فتحديد المخاطر الاجتماعية بسبب العيش في المجتمع يدخل فيها كل المخاطر التي قد لا تغطيها نظام التأمينات الاجتماعية كالحروب مثلا[2].

كما أنه تعريف مضيق حيث يخرج من نطاق التأمينات الاجتماعية أخطار الشيخوخة، المرض والوفاة.

1- **الاتجاه الثاني:** عرف الخطر الاجتماعي على أساس آثاره وعلى المركز المالي للفرد كون " الحادث الذي يترتب عليه المساس بالمركز الاقتصادي للفرد من نقص في دخله أو زيادة أعبائه "[3]

أنتقد هذا الاتجاه لكونه وسع كثيرا من مجال الخطر الاجتماعي .ففي حقيقة الأمر كل الأخطار التي يتعرض لها الإنسان تؤثر على مركزه الاقتصادي[4]. كما أن أنظمة التأمينات الاجتماعية لا تغطي إلا بعض الأخطار التي تؤثر على المركز الاقتصادي للأفراد مثل الشيخوخة والعجز والبطالة.

1 -

2 محمد حسن قاسم: المرجع السابق، ص 09.

3 طحطاح علال: المرجع السابق، ص 26.

4 السيد عيد نايل: المرجع السابق، ص 324.

هذا التعريف هو الآخر لم يسلم من النقد، حيث يعاب عليه أنه يؤدي إلى توسيع دائرة تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية، رغم ذلك قد يكون يخدم مصلحة الفرد والمجتمع، إذ يوسع من نطاق سياسة التأمين الاجتماعي التي تشمل كافة المخاطر التي يمكن أن تؤثر في الأمن الاقتصادي والاجتماعي لكل فرد، وبالتالي يمكن إقامة نظام يحافظ على الحد الأدنى من المستوى الاقتصادي اللائق لكل فرد من أفراد المجتمع.

ومن خلال التعريفات التي جاءت بها الآراء السالفة الذكر, يمكن أن يعرف الخطر الاجتماعي أنه " حادث عام ذو خطورة استثنائية من شأنه التأثير على المركز الاقتصادي والاجتماعي للفرد والمجتمع بشكل تعجز عن معالجته الذمة المالية للفرد"[1].

يمكننا استخلاص من هذا التعريف العناصر الأساسية في الخطر الاجتماعي:

هو حادث عام: أي يمس بالمجتمع ككل أو على الأقل فئة منه مثل الشيخوخة والموت وكذلك حوادث العمل والمرض المهني.

ذو خطورة استثنائية: فهو يؤثر على المركز الاقتصادي والاجتماعي للفرد والمجتمع في آن واحد.

يؤثر على الفرد اقتصاديا: حيث يفقد الفرد قدرته على الحصول على الدخل أو الإنقاص منه. واجتماعيا يجعله عاجزاً أو معاقاً أو يتيماً أو أرملة...الخ.

عجز الذمة المالية الفردية عن معالجته: ولذلك استحدث نظام التأمينات الاجتماعية كبديل للذمة المالية الفردية في بعض المجالات.

في اعتقادي أن التعريف الذي يتماشى ونظم التأمينات الاجتماعية هو ما فسر الخطر الاجتماعي بأنه كل حدث يجبر الإنسان على التوقف عن أداء عمله بصفة مؤقتة أو دائمة, مثل المرض والعجز والشيخوخة والموت والبطالة وإصابات العمل.

فهذا التعريف يشمل كل المخاطر التي ينظمها نظام التأمينات الاجتماعية سواء كانت مخاطر مهنية _التي نذكرها كالتالي:

[1] طحطاح علال: المرجع السابق، ص 27.

إصابات العمل: عرفها المشرع أنها: "يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي ويطرأ في إطار علاقة العمل "[1].

و" يعتبر أيضا كحادث عمل، الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله، أو للإياب منه. وذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة، شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف، إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة "[2].

وتعتبر كأمراض مهنية، كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعود إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص.[3]

البطالة: والمقصود منها هو فقدان العامل عمله لأسباب لا يد له فيها، مثلا في حالات الأزمات الاقتصادية التي تمر بها الدول أو نظرا لضائقة اقتصادية تمر بها الشركة التي يكون عاملا بها أو لأسباب أخرى كالتغير التكنولوجي حيث يصبح العامل غير قادر على استيعاب هذه التغيرات ومسايرتها....

وللبطالة آثار مباشرة ليس على العامل فحسب, بل على أفراد أسرته أيضا. بالإضافة إلى آثار غير مباشرة على اقتصاد الدولة .وقد نظمها المشرع في المادة 2 من المرسوم رقم 94-11 والتي نصها: " تطبيق أحكام هذا المرسوم التشريعي على الأجراء المنتمين للقطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية إما في إطار التقليص من عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم "[4].

أما المخاطر غير المهنية يترتب عنها:

الشيخوخة: حيث يتقدم الإنسان في السن ويفقد تدريجيا قدراته الجسمانية والذهنية وعدم القدرة على العمل يقابلها فقدان الدخل.

---

[1] انظر القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، معدل ومتمم بالأمر رقم 96-19 المؤرخ في 6 يوليو سنة 1996.

[2] انظر نص المادة 12 من نفس القانون المذكور أعلاه.

[3] انظر نص المادة 63 من نفس القانون المذكور أعلاه.

[4] انظر المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 مايو 1994. يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية معدل ومتمم بالقانون رقم 98-07 المؤرخ في أوت 1998.

المرض غير المهني: وهي الحالة المرضية التي تصيب الشخص ويصبح غير قادر على العمل لفترة من الزمن قد تطول أو تقصر، ويترتب عليها فقدان الشخص دخله لمدة غيابه عن العمل, إضافة إلى ما يستلزمه نفقات العلاج فيتعين مساعدة هذا الشخص.

الأعباء العائلية: والتي تتمثل في الزواج والإنجاب، وهي إذا كانت لا تعد خطرا بالمفهوم الفني الدقيق لاصطلاح الخطر الاجتماعي، ولكنها عادة ما تمثل عادة عبء يؤدي إلى انخفاض مستوى معيشة الإنسان إلى درجة قد تهدد أمنه الاجتماعي والاقتصادي.

الوفاة: وهي انتهاء حياة الإنسان، وبذلك تنتهي شخصيته القانونية ويتوقف عمله أو نشاطه المهني، ومن ثم الأجر أو الدخل المقابل له، سواء كانت الوفاة حقيقية أو حكمية فإنها تهدد أسرة المتوفى ومن يعولهم بفقدان مصدر إعاشتهم مما يعرضهم لأضرار الفقر والحاجة، وغيرها لتغطية المضاعفات الجسيمة التي تلحق بمن يتأثرون ويفقدون عائلهم بوفاة المؤمن عليه صاحب المعاش كالمشار إليهم، وذلك بقصد تحقيق الأمن الاجتماعي والاقتصادي اللازم لحماية حياتهم وتغطية متطلبات معيشتهم.

الحمل والولادة: وهي واقعة تتعلق بالمرأة بصفة خاصة والأسرة بصفة عامة، ورغم أنها تعد واقعة سعيدة وليس مرضا بالمفهوم الطبي والاجتماعي والقانوني الدقيق، إلا أنها عملا لمنطق الاتجاه السابق الذكر و الذي بشأنه توسّع نطاق تطبيق هذا النظام، اعتبرت من المخاطر الاجتماعية كالمرض، رغم اختلاف كل منها عن الآخر ليغطيها ويشملها نطاق تطبيقه النوعي، وذلك لتشابههما من وجهة نظر التأمين الاجتماعي من عدة وجوه، فكل من المرض والحمل والولادة يرتب أعباء وآثار معينة تهدد المستوى المعيشي، ومن ثم الأمن الاقتصادي والاجتماعي للأم والمولود، بل وللأسرة ككل، مثل الاحتياج إلى إجازة يتوقف فيها العمل ومن ثم الأجر أو الدخل المقابل له، كذا الحاجة إلى رعاية طبية وعلاجية وغذائية....الخ. مما يتطلب مصاريف وخدمات يتعين مواجهتها وإلا تلاحقت مضاعفاتها، ولذا اتجهت نظم التأمينات الاجتماعية مع تطورها إلى إدراجها ضمن المخاطر التي تغطيها لمعالجة أضرارها.

إن نظم التأمينات الاجتماعية تعمل على محاربة هذه الأخطار الاجتماعية والتخلص منها، وقد تختلف هذه المخاطر من دولة إلى أخرى حسب ظروف كل منها.

كما أن التشريعات في حد ذاتها تتفاوت فيما بينها في مدى الحماية التي تكفلها لمواطنيها، بل هذه الحماية هي الأخرى تختلف في التشريع الواحد من زمن إلى آخر وذلك للارتباط

الوثيق بين نظم التأمين الاجتماعي والمقدرة الاقتصادية والظروف السياسية والاجتماعية للبلاد.

الوسائل التقليدية لحماية الفرد في مواجهة الأخطار الاجتماعية

يتعرض الإنسان إلى العديد من المخاطر المتنوعة، وهو يعمل دائما على تفاديها والوقاية منها، لذلك عمدت المجتمعات على إتباع وسائل وسياسات لمواجهة هذه الأخطار، فهذه الوسائل والسياسات تختلف وتتنوع وتتطور بحسب تطور المجتمعات، وقبل ظهور وتطور نظام التأمينات الاجتماعية المعمول به حديثا، كانت تتبع وسائل تقليدية نتعرض لها فيما يلي:

الادخار:

ويقصد بالادخار عدم إنفاق الفرد كل الدخل الذي يحصل عليه. فهو يحبس جزء من الدخل من الإنفاق. وعملية الادخار ليست إلزامية ,فهي وسيلة من وسائل الأمان الفردية والاختيارية، حيث يستطيع المدخر أن يستخدم مدخراته في أي وقت شاء دون أي إجراء، وهذا ما يؤدي إلى زيادة ثقة الشخص في نفسه لاعتماده على نفسه في مواجهة الأخطار[1].

بالرغم من أن الادخار وسيلة سهلة وبسيطة، لكن يعاب عليها أنها وسيلة ليست فعالة لمجابهة الأخطار الاجتماعية لأن إحساس الفرد بالحاجة الحالية أقوى بكثير عن إحساسه بالحاجة المحتملة، قد لا يغطي ادخاره النفقات اللازمة لمواجهة الخطر الاجتماعي لأن الادخار يفترض وجود فائض في الدخل يستطيع الفرد أن يتنازل عن استهلاكه الحال لمواجهة أعباء المستقبل.

الملاحظ أن أصحاب الدخول الصغيرة وهم أكثر الطبقات تعرضا للمخاطر الاجتماعية، هم في ذات الوقت أقل الطبقات قدرة على الادّخار[2].

المساعدات الاجتماعية:

وهي نوع من التكافل بين أفراد المجتمع، وقد عرفت كل المجتمعات الإنسانية أنماطا عن التكافل والتعاون، ومازال الناس يهرعون إلى نجدة ومساعدة المصاب ومد يد العون إلى المحتاج والمجتمع الإسلامي هو المثال للمجتمعات في حرصه على التكافل والتعاون بين

---

[1] أنظر: السيد عيد نايل: المرجع السابق، ص 334.

[2] أنظر: محمد حسن قاسم: المرجع السابق، ص 13.

أفراد المجتمع، وذلك ما حث به الدين والقوانين الفقهية، ومن أمثلة ذلك الزكاة والوقف، فكان التأمين قائما بين أفراد المجتمع الإسلامي حيث يلتزم كل فرد قادر بمساعدة أخوه الذي يقع عليه الضرر دون حاجة إلى وجود جهة مختصة بتنظيم ذلك[1].

وكان هذا النوع من التكافل موجود في كل المجتمعات، فالشخص الذي يتعرض للخطر، تقدم له المساعدة من طرف أقاربه أو أصدقائه أو الجمعيات الخيرية أو المؤسسة المهنية التي ينتمي إليها وتأخذ المساعدات الاجتماعية صورا عديدة قد تكون نقدية أو خدمات عينية كالدواء أو الطعام أو الملابس... إلخ

التأمين البحري:

يرى بعض المؤرخين أن انتشار النشاط التجاري للأوروبيين عبر البحار[2]، ساعد على تشتيت مخاطر التجارة الخارجية، حيث أصبح يتحمل أعباء هذه المخاطر عدد كبير من التجار فكانوا يقومون بتأمين تجارتهم من الأضرار التي قد تصيبها من جراء مخاطر أعالي البحار، وذلك بالالتزام بالتعويض مقابل رسوم محددة وهذا ما كان يسمى " بورصة التأمين " وقد اشتهر التجار في إيطاليا بامتهان ذلك.

يتم التأمين التجاري عن طريق شركات التأمين التجارية:

يتم هذا النوع من التأمين الإختياري عن طريق عقد تأمين بين طالب التأمين والشركة. وبمقتضاه، يدفع المؤمن له قسطا يحدد حسب نوع الخطر ومداه كما يراعي في تحديده مبلغ التأمين ومدة التأمين والأرباح التي تهدف الشركة إلى تحقيقها. لكن رغم نجاح التأمين التجاري في تغطية بعض الأخطار غير أنه ليس بالطريقة الأنجع لحماية عدد كبير من الأفراد ضد أكبر قدر من المخاطر الاجتماعية، لأن التأمين التجاري هو نظام اختياري وبالتالي لا يضم سوى عدد محدود للأفراد، أي الأفراد الذين بمقدورهم دفع الأقساط التي تحددها شركات التأمين التجاري والتي تكون عموما مرتفعة بسبب ارتفاع نفقات شركات التأمين وما تهدف إليه من ربح.

[1] أنظر: عز الدين فلاح: **التأمين مبادئه وأنواعه**، دار أسامة، الطبعة الأولى 2008، ص 10.

[2] أنظر: عز الدين فلاح: مرجع سابق، ص 7.

التبادليات:[1]

هي عبارة عن جمعيات ظهرت في مرحلة بدأ تضاؤل دور التضامن العائلي الذي كان يتخذ كوسيلة من وسائل التأمين في مواجهة المخاطر الاجتماعية التي يتعرض لها الفرد.

وقد ظهر هذا النوع من الجمعيات في انجلترا في أواخر القرن التاسع عشر[2] ولا تزال إلى حد الساعة تحتل مركزا مرموقا في انجلترا.

يتم تكوين هذه الجمعيات أو الشركات عن طريق اتفاق بين عدد من الأفراد يجمعهم تقارب في ظروف عملهم. وفي تعرضهم لأخطار معينة فيلجؤون إلى تكوين شركة تبادلية يساهم كل منهم بمبلغ من المال ومجموع الأقساط يصبح يشكل رصيدا لتغطية المخاطر المؤمن منها. فهذا النظام يشبه التأمين التجاري، كونه اختياري وهذا ما أدى إلى تراجعها في عدة دول نظرا لقلة عدد المنضمين إليها ومن ثم قلة قيمة الاشتراكات وبالتالي عجز مواردها عن تغطية المخاطر التي يتعرض لها أعضاؤها.

التأمين من المسؤولية:

المسؤولية المدنية هي صورة من صور المسؤولية القانونية التي تترتب نتيجة الإخلال بقاعدة من قواعد القانون. وتكون هذه المسؤولية المدنية ناشئة عن إخلال بالتزام تفرضه القواعد المدنية، فينشأ عنه ضرر للغير يوجب على مرتكبه تعويض المتضرر.

وهذه المسؤولية المدنية تكون على نوعين:

مسؤولية تقصيرية تنشأ عن صدور فعل مادي ضار أو مسؤولية تعاقدية تنشأ عن إخلال بالتزام تعاقدي، ويشترط لقيام المسؤولية المدنية توفر أركان ثلاثة وهي الفعل الضار، وركن الضرر، وركن علاقة السببية.

وكان دائما أساس المسؤولية يتمحور في فكرتين أساسيتين وهما الضرر والخطأ فالإنسان في تصرفاته مع الغير هو مسئول حيث يتحمل مخاطر تصرفاته التي قد تنتج عنها أضرار بالنسبة للغير.

فكانت في المرحلة الأولى المسؤولية تقوم على أساس التعويض المحدد دون الخطأ, أي قيام المسؤولية على أساس الضرر .وهذا ما أخذ به المشرع الفرنسي في عام 1804[3]

---

[1] .أنظر: محمد حسن قاسم: المرجع السابق، ص 16.

[2] أنظر: بهاء بهيج شكري: **التأمين في التطبيق والقانون والقضاء**، دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2007.، ص 30.

[3] رمضان أبو السعود :**مصادر الالتزام** ,الطبعة الثالثة ,2003, ص 239

.لكن مع مرور الزمن أخذت هذه الفكرة تتقلص، وظهرت مرحلة أخرى تعرف بمرحلة الالتزام بالتعويض القائم على الخطأ، حيث لا يكون محدث الضرر مسؤولا عن التعويض ما لم يرتكب سلوكا منحرفا يسمى بالخطأ، وظلت القواعد العامة في المسؤولية هي السائدة في تحديد المسؤول عن حوادث العمل حتى بداية عصر الثورة الصناعية وأصبحت مسؤولية صاحب العمل عن الأضرار الجسيمة التي تصيب عماله مناطها ثبوت الخطأ من جانبه، والذي يتعين على العامل المصاب أن يثبته حتى يمكنه اقتضاء التعويض من صاحب العمل"[1]

وبذلك تأسست المسؤولية التقصيرية على فكرة الخطأ ، وقد جاء في المادة 1382 من القانون المدني الفرنسي التي مفادها ، "كل خطأ سبب ضرر للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض"

وقد حاول الفقه والقضاء في وضع سبل للخروج من هذه القواعد العامة واقر القضاء وجوب واجبات قانونية على عاتق صاحب العمل حتى يسهل على العامل المتضرر إثبات الخطأ ، لكن هذا الاجتهاد لم يكن كافيا لتوفير الحماية للعامل المصاب بصفة مطلقه أي في جميع حالات الحوادث المهنية لأن سبب الضرر قد يعود إلى نتيجة إخلال العامل نفسه بالتزام ما أو إلى قوة خارجية و نظرا لهذا القصور في حماية العامل المصاب حاول الفقه مرة أخرى الخروج من نطاق المسؤولية التقصيرية إلى قواعد المسؤولية العقدية بغية إعفاء العامل المصاب من عبئ إثبات الخطأ، حيث يصبح صاحب العمل مسؤولا تجاه العامل المصاب نتيجة لعقد العمل، الذي ينشئ في ذمة صاحب العمل الالتزام بسلامة عماله من حوادث العمل وأي ضرر يصيب أحد منهم يعتر إخلالا منه بهذا الالتزام، ويلزم بتعويضه دون حاجة إلى إثبات وقوع خطأ من جانبه.

غير أن هذه النظرية تعرضت للنقد ,لأن صاحب العمل بيده أن يدفع مسؤوليته في حالة الإصابة الناتجة عن القوة القاهرة أو الظرف الطارئ. و نتيجة للنقد الذي تعرض إليه هذا الرأي .اتجه القضاء إلى فكرة جديدة وهي بناء المسؤولية على أساس القرائن القانونية المبنية على عيب في الشيء .وهذا ما أخذ به المشرع الفرنسي في المادة 1386 من

---

[1]عبد الرزاق السنهوري: **مصادر الالتزام**, دار إحياء التراث العربي, 1956, ص 762

القانون المدني[1] هذه المادة تنص على مسؤولية مالك البناء، فمتى أثبت المضرور أن إصابته نتيجة عيب أو إهمال في الصيانة(في البناء) فإن المدعى عليه (صاحب العمل) لا يستطيع التخلص من هذه المسؤولية إلا بإثبات القوة القاهرة، وقام القضاء الفرنسي بتطبيق هذه القاعدة على الآلات والأشياء غير الحية[2] .

ولم يكتفي القضاء بالمادة المذكورة سالفا (م 1386) بل لجأ إلى المادة 1/1384 مدني فرنسي والتي تنص على أن الإنسان لا يلزم بتعويض الضرر الناشئ عن فعله فقط بل الناشئ أيضا على الأشياء الموجودة تحت حراسته[3] وبالتالي تتقرر المسؤولية عن الأشياء دون حاجة إلى إثبات خطأ الحارس وبذلك تنشأ قرينة قانونية بوقوع الخطأ من قبل الحارس، ولا يمكن له أن يتنصل منها إلا إذا أثبت وقوع حادث فجائي أو قوة قاهرة أو أن الإصابة كانت نتيجة خطأ المصاب نفسه أو شخص آخر رغم أن هذا الاتجاه يوفر حماية أكثر للعامل المصاب من غيره من الاتجاهات السابقة, إلا أنه لم يسلم هو الآخر من النقد، إذ أنه من السهل على صاحب العمل أن يدفع مسؤوليته بالقوة القاهرة أو خطأ المضرور نفسه أو خطأ شخص آخر.

بقيت فكرة الخطأ كأساس للمسؤولية لفترة طويلة فكانت عائقا أمام العمال لإقتضاء التعويض عما يقع لهم من حوادث وذلك لأسباب التالية:[4]

قد يتعذر على العامل إثبات خطأ صاحب العمل ، وقد يرجع ذلك أما بسبب أحجام الشهود وهم من عمال صاحب العمل عن قول الحق، وإما بسبب تعذر معرفة سبب الإصابة وهل ترجع فعلا إلى خطأ صاحب العمل أو خطأ الغير وفي حالة عدم استطاعة العامل إثبات خطأ صاحب العمل، يتحمل العامل وحده نتيجة ما أصابه إلا إذا كانت الإصابة ناشئة عن قوة قاهرة أو راجعة لخطأ العامل نفسه، أو خطأ الغير، وقد نظم المشرع الجزائري مسؤولية رب العمل وحصرها في خطئه وذلك في المادة 47 من القانون رقم 83 /15 التي تنص على الآتي: " في حالة صدور خطأ غير معذور أو معتمد عن صاحب العمل

---

[1] …… fait quelconque de l'homme, qui couse à autrui un dommage oblige celui par la faute duquel il est arrivé à la réparer le propriétaire d'un bâtiment est responsable du dommage causé par sa ruine lorsqu'elle est arrivé par une suite du défaut d'entretien au par la vice de sa construction.

[2] انظر نص المادة 1386 قانون مدن فرنسي

[3] احمد محمد محرز المرجع السابق ص 72 نص المادة 1384 /1 قانون مدن فرنسي

On est responsable …seulement du dommage que l'on cause par son propre fait mais en care de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre ou des choses que l'on a sous sa garde

[4] رمضان أبو السعود: مرجع سابق، ص 239.

يستفيد المصاب وذو حقوقه من الأداءات الواجب منحها من طرف هيئات الضمان الاجتماعي.

وطبقا للقانون رقم 13/83[1] كما يحق للمصاب أو ذوي حقوقه المطالبة بالتعويضات الإضافية عن الأضرار الناجمة عن الحادث وفقا لقواعد القانون العام."

وبهذه الحالة تكون المادة المذكورة قد حددت قيام مسؤولية صاحب العمل في تكميل التعويض بصدور خطئه غير المعذور وخطئه العمدي[2]

ولقد تطرق المشرع الجزائري إلى صور الخطأ هذه في المادة 71 من القانون 08/08[3] حيث " يمكن هيئة الضمان الاجتماعي، طبقا لأحكام القانون العام الرجوع إلى المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المغتفر أو العمدي أو خطأ تابعه في الضرر الذي لحق بالمؤمن اجتماعيا، لتعويض المبالغ التي تدفعها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير "

لقد تناول المشرع الفرنسي فكرة التعويض بسبب الخطأ غير المغتفر la faute inexcusable وذلك في المادة 1/452 من قانون التأمين الاجتماعي

الخطأ غير المغتفر هو الخطأ الذي بلغ حدا استثنائيا من الجسامة ,وكان من آتاه قد قصده في ظرف يوجب عليه أن يتوقع نتيجته وأن يعي خطره ,وكان توقعه لها ممكنا ولم يكن له في هذا الظرف أي عذر يبرر ارتكاب الفعل أو يجيز التسامح عنه .وقد عرفته محكمة النقض الفرنسية بغرفها مجتمعة.[4] كما عرفه القانون رقم 1097/82 الصادر في 23 ديسمبر 1982 والمتعلق بلجان الوقاية والأمن وظروف العمل[5] حيث يدخل تحت طائلة الخطأ غير المغتفر والذي يستحق التعويض عنه ويكون العامل المصاب أو مجموعة من العمال المصابين من جراء حادث عمل أو مرض مهني أو أحد أعضاء لجنة الوقاية والأمن لظروف العمل قد بلغوا صاحب العمل عن خطورة مصدر الضرر

---

[1] انظر القانون رقم 15/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالمنازعات في مجال لضمان الاجتماعي

[2] طحطاح علال: المرجع السابق ,ص 90

[3] انظر القانون رقم 08/08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي

[4] » La faute inexcusable doit s’entendre d’une faute d’une gravité exceptionnel dérivons d’un acte d’une commission volontaire. De la conscience du danger que devait avoir son auteur "

[5] L 231-8 du code du travail « aucun sanction aucune retenue de Salair qui se sont retire d’une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu’elle présentait un danger grave pour la vie de chacun… »

وقد يحدث أن يقع حادث العمل نتيجة قوة قاهرة أو حادث مفاجئ و في هذه الحالة يجب توافر شرطان هما[1]

- الشرط الأول: عدم إمكان التوقع أو يقوم على معيار موضوعي لا ذاتي، حيث لا يكتفي فيه بمعيار الشخص العادي، بل يجب أن يكون الحادث غير مستطاع التوقع لا من جانب المدعى عليه فحسب بل من جانب أشد الناس يقظة

أما الشرط الثاني: وهو استحالة الدفع إذ يجب أن يكون الحادث من شأنه أن يجعل تنفيذ الالتزام (توفير الحماية اللازمة للعامل) مستحيلا و أن تكون الاستحالة مطلقة مثل الحرب، قد تكون قوة قاهرة لما ينجم عنها من أحداث مادية، ومن أزمات اقتصادية مادامت مستحيلة الدفع غير متوقعة.

وقد تنطوي حوادث السيارات أو انفجار آلة أو انزلاق السيارة على أرض لزجة حادث مفاجئ. [2]

وقد يرجع سبب الحادث إلى العامل نفسه وذلك بسبب عدم حرصه على سلامته أو إفراطه في السهر مثلا مما يصيبه بالإعياء وبالإجهاد، الأمر الذي ينتهي بالإصابة. وهذا الضرر يرجع عادة إلى إهمال وعدم تبصر العامل وإهمال تدابير الحيطة أو الوقاية، وتعود مسالة تكييف هذا الخطأ على أساس مسلك الرجل العادي الذي يأخذ بعين الاعتبار نتائج تصرفه وبالتالي سقوط حقه في التعويض،[3] كانت قواعد المسؤولية التقصيرية هذه ملائمة قبل انتشار الصناعات الكبرى التي تستخدم الآلات والمعدات الميكانيكية...إلخ والذي تعذر على إثرها إثبات خطأ رب العمل نظرا لتلازم الخطر الناجم عن الحادث مع جميع عناصر العمل المادية والبشرية، مما يصعب على العامل معرفة أسباب الكثير من الإصابات[4] .من ثم بدى قصور قواعد المسؤولية التقصيرية في توفير الحماية الفعالة

[1] عبد الرزاق احمد السنهوري ، المرجع السابق، ص 770

[2]- أنظر: د.عبد الرزاق الصنهوري، المرجع السابق، ص 767.

[3] "La faute intentionnelle de la victime (ex : une tentative de suicide a une amputation volontaire) supprime tout droit à l'indemnisation bien entendue de caractère intentionnel doit être prouvé"

[4] Yvonne Lambert Faivre : **droit du dommage corporel**, **Systèmes d'indemnisation.** 7eme édition, Dalloz, 2011.

للعامل ضد إصابات العمل، وعلى إثره نادى بعض الفقه بالأخذ بقواعد المسؤولية العقدية من اجل توفير الحماية اللازمة للعامل، لكن قوبل هذه الرأي بالعديد من الانتقادات على أساس أن مناط تفسير العقد هو نية الأطراف والتي لم تنصرف إلى تضمين العقد مثل هذه الالتزامات.

ولما رأى الفقه أن هذه المحاولات لم تجد نفعا نادة بجواز قيام المسؤولية ليس على أساس الخطأ بل على فكرة الضرر وتحمل التبعة . فمادام الشخص سينتفع بالشيء, فمن العدل أن يتحمل تبعته و الغرم بالغنم و لا يرهق صاحب العمل أن يحمل عن عماله عبئ ما يصيبهم من ضرر لأن هذا يدخل ضمن مخاطر صناعته، وبمقدوره أن يواجه هذه المخاطر كما أنه يلجأ إلى التأمين من أجل تعويض عماله، وذلك لا يبهضه[1] هذه ما تعرف بنظرية تحمل التبعة، وقد قام على رأس الفقهاء ينادى بها، سالي وجوسران [2] اللذان صاغا هذه الأفكار في نظرية فقهية كاملة أسموها نظرية تحمل التبعات المستحدثة Théorie des risques crées أو النظرية الموضوعية Théorie objective.

[1] سالم جابر عبد العقار: **تنازع القوانين في مجال حوادث العمل،** كلية حلوان، القاهرة، 2001 ،ص 46

[2]- أنظر: د.عبد الرزاق الصنهوري، المرجع السابق، ص767.

المطلب الثاني: الأساس القانوني لتأمين حوادث العمل

لقد حاول كل من الفقه والقضاء إيجاد السند الفعال أو الأساس لقيام مسؤولية صاحب العمل, وبالتالي تعويض العامل المصاب من جراء الضرر. ومع تعدد الأخطار وتفاقم الأضرار أصبح من الضروري البحث عن وسيلة أنجع لحماية العمال من حوادث العمل والأمراض المهنية.

وبعد فشل هذه النظريات السابقة التي اجتهد الفقه والقضاء في إرساء مبادئها بسبب الافتقار إلى النصوص التشريعية التي تعالج هذا الجانب, ثبت أن حماية العامل الحقيقية ضد ما يصيبه من أخطار المهنة لا يمكن تحقيقها إلا عن طريق التشريع[1].

وكان التشريع الألماني في يوليو 1884 أول تشريع يصدر في هذا الشأن. حيث ينظم مسؤولية صاحب العمل عن حوادث العمل ,ويلقي عبء هذه المسؤولية على عاتقه، دون تطلب إثبات العامل لأي خطا من جانبه.

وتلاه بعد ذلك التشريع النمساوي في 1887 والمشرع الانجليزي في 1897و المصري 1936 والفرنسي 1898 وعدة تشريعات أخرى[2] .

أما المشرع الجزائري لم يأتي بصريح عبارة تحمل التبعة. لكن يفهم من نص المادة 6 من القانون 13/83 والتي نصها " يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي ..."[3].

فالإصابة إذن ,لا تستوجب خطأ صاحب العمل لكي تستحق التعويض. وإنما مجرد وقوع حادث العمل المستوفي للشروط المنصوص عليها في المادة 6 المذكورة أعلاه .لأن الحوادث المهنية وفق نظرية تحمل التبعة ,تقع بسبب طبيعة العمل نفسه لا بسبب خطأ صاحب العمل. وكان ذلك توسعا كبيرا في مسؤولية رب العمل. حيث أصبح يتحمل عبء كل إصابة تلحق بالعامل في المشروع العائد له نتيجة للمخاطر الناشئة عن هذا المشروع. وبما أن رب العمل هو من أوجد هذا الأخير للاستفادة منه، يجب أن يتحمل ما يتبع عنها من حوادث عمل والتعويض عنها، ويكون حساب التعويض بالشكل الذي يغطي الضرر

---

[1] .جابر عبد الغفار: مرجع سابق، ص47

[2] .عبد الرزاق احمد السنهوري , ص770

[3] انظر القانون 13/83 المؤرخ في يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والمعدل والمتمم بالأمر رقم 98- 16 المؤرخ في 6 يوليو 1996

ولا على أساس درجة الخطأ لأن الغاية في الأصل هي إصلاح الضرر وليس إنزال الجزاء الخاص بمن أحدثه[1] .

كما يقال " من خلق تبعات يفيد من مغانمها، وجب عليه أن يتحمل عبء مغارمها..."[2]

بطبيعة الحال ,أن قانون الضمان الاجتماعي الجزائري أخذ بنظرية تحمل التبعة فيما يتعلق بمسؤولية رب العمل عن إصابات العمل دون الإشارة لذلك صراحة إلا أن ذلك يفهم من سياق المواد التي جاء بها القانون رقم 13/83 المشار إليه سابقا في المواد 6 و 7 وما يليها

وفي نفس الوقت حدد قانون العمل الجزائري ضمن القانون رقم 88/ 07 المؤرخ في 26 يناير 1998 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل[3] واجبات صاحب العمل المتعلقة بسلامة العمال ,وكذلك الاحتياطات الواجب اتخاذها للوقاية من الخطر والأمور المحظورة. وبالمقابل ,نص قانون العمل أيضا على مجموعة من الالتزامات ,التي جعلها على عاتق العامل ,للتقييد بها حفاظا على سلامته المهنية وسلامة زملائه أثناء العمل .

الملاحظ أنه رغم أخذ التشريعات الحديثة بقواعد المسؤولية على أساس تحمل التبعة والتي تسعى إلى حماية أكثر للعامل المضرور الذي يبحث عن التعويض دون الالتفات إلى محدث الضرر، غير أنه في الواقع أن القضاء لم يهمل تماما فكرة المسؤولية على أساس الخطأ كليا.

ظهور النظام الخاصة بالتأمين الاجتماعي من حوادث العمل والأمراض المهنية

إن التأمين الاجتماعي بصفة عامة يعرف أنه عملية تعاونية فعالة لمجابهة الأخطار التي يتعرض لها الإنسان فهي عملية ضرورية لحماية الأفراد والمجتمعات من المخاطر التي قد يتعرضون لها في شخصهم، وممتلكاتهم وذلك عن طريق نقل عبئ هذا الخطر إلى شركة التأمين التي تتصرف مبلغ التأمين في حالة وقوع الخطر مقابل مبلغ بسيط لا يتناسب مع حجم هذا الخطر وهو ما يسمى بقسط التأمين[4]

---

[1] عاطف النقيب: **النظرية العامة للمسؤولية الناشئة عن الفعل الشخصي**، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة 1984، ص 387.

[2] . رمضان أبو السعود: مرجع سابق، ص 341.

[3] انظر المادة الأول: " يهدف هذا القانون إلى تمديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال الشروط في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل...." كذلك المواد 2-3 حتى المادة 18.

[4].عز الدين فلاح :مرجع سابق، ص 6

أ/ تطور نظام التأمين من حوادث العمل والأمراض المهنية على المستوى الدولي:

عرف نظام التأمين منذ القديم لأن المخاطر قد رافقت البشرية منذ أن وجدت ولاشك أنها سبب القلق والخوف الذي يرافق الناس منذ أن يبدؤون بتحمل المسؤوليات التي تعترض حياة الفرد اليومية فكان يلجأ إلى نوع من التوفير الفردي أي يحتفظ بجزء من أمواله لليوم الأسود كما يقال وإلى جانب التوفير الفردي كانت هناك وسيلة أخرى للتوفير الجماعي مبنية على قواعد دينية وأخلاقية تقوم على أساس إسعاف الضعيف[1]

يدعي بعض الكتاب أن التأمين بصفته المعاصرة قد عرف فئ عهد الإغريق حيث كان المحاربون يجمعون أقساط من أموالهم في صندوق يقوم بتعويض أسرة الجندي القتيل

والتأمين بالصورة الحالية كان معروفا في أوروبا منذ نحو ستة قرون وكان له في مدينة ""فلاندرز" الايطالية[2] شركة متخصصة في التأمين وكان أول تأمين ضد الحريق في بريطانيا بعد سنة 1966 حيث شهدت لندن حريق هائل أتى على أكثر المباني والذي تسبب في عدد كبير من الوفيات أما أول شركة تأمين ظهرت في الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1752 والتي أسسها " بنيا مين فرانكلين" والذي صار بعد ذلك رئيسا للولايات المتحدة أما عن التأمين في المجتمع الإسلامي فمنذ ظهور الإسلام والمجتمعات الإسلامية تحرص على التكافل والتعاون بين الأفراد، فأعظم مؤسساتها الزكاة حيث كان التأمين قائم بينهم بالتزامات كل فرد قادر بمساعدة إخوانه ممن يقع عليه المكروه دون الحاجة إلى وجود جهة مركزية تنظم هذا بينهم بإلزام وذلك فعلا بقوله تعالى " وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الإثم والعدوان واتقوا ا إن ا شديد العقاب "

وبقول رسول ا صلى ا عليه وسلم " مثل المؤمنين في توادهم وتعاطفهم كمثل الجسد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الأعضاء بالسهر والحمى"

وكان الخليفة عمر بن الخطاب هو الذي قام بتأسيس أول إدارة حكومية للضمان في العام العشرين للهجرة وأطلق عليه اسم (الديوان) لتقوم بمهمة إحصاء السكان وعلى أساس ذلك كانت تدفع رواتب اليتامى ولكل من لا يستطيع إعانة نفسه بسبب المرض أو الشيخوخة

---

[1] عوني محمود عبيدات: **شرح قانون الضمان الاجتماعي**, دار وائل, الطبعة,الأولى, 1998 ,ص7

[2] .عز الدين فلاح , نفس المرجع ص 6

وقد عبر الخليفة عمر عن هدف خطته وغايتها من العدل الاجتماعي بقوله " وا لئن بقيت ليأتين الراعي في جبل صنعاء حظه من هذا المال وهو في مكانه "[1]

ومع مر الزمان تغيرت صورة التأمين حسب تغير حياة وحاجيات الإنسان المعاصر فالمخاطر التي كانت تحدق بالفرد في الزمان القديم محدودة ومتشابهة بين فرد وأخر، وسبب ذلك بساطة الحياة وضآلة قيمة الأصول المملوكة لناس، لكن الآن مع تطور الصناعات وظهور الآلات الحديثة زادت هذه المخاطر زيادة كبيرة وتنوعت مما استدعى الأمر إلى تخصيص مؤسسات في هذا الشأن فظهرت مؤسسات التأمين[2]

ب- المساعي الدولية لمجابهة مخاطر العمل:

مع تطور الصناعة واستخدام الوسائل التقنية الحديثة في المجال الصناعي ومع تضخم المشاريع الصناعية والتي تضم عدد كبير من العمال في مكان واحد هذا ما ساعد على ازدياد مخاطر العمل ولمجابهة هذه المشاكل

أولا: عمدت الدول والتنظيمات الدولية على إيجاد السبل لمواجهة هذه المخاطر وذلك عن طريق إصدار تشريعات وقوانين تتعلق بحوادث العمل وأمراض المهنة وأولها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة 1948 حيث نص على ضرورة التأمينات الاجتماعية والتأكيد على حق كل شخص فيها[3] كما جاء في المادة 23 من الإعلان إلى الحق في العمل والحصول على أجر متساوي للعمل والحق في الحرية النقابية، وفي المادة 24 حق العامل في الراحة أما المادة 25 تنص على حق كل شخص في حد أدنى من مستوى المعيشة لتأمين صحته وأن تكفل له ولأسرته حياة كريمة بالنسبة للمأكل والملبس والسكن والرعاية الطبية والخدمات الاجتماعية الضرورية وأن للإنسان الحق في الأمان في حالة البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة وفي كل الحالات التي يفقد فيها موارد معيشته. وتأكيدا على حماية العامل أنشأت منظمة العمل الدولية المصادقة سنة 1946. وهي منظمة تعمل على تحسين ظروف العمل السيئة التي أنتجت سوى اللامساواة والفقر والحرمان إلى الطبقة العاملة .مما استدعى الأمر, إلى النهوض بمستوى العامل وحياته

[1] عبيدات عوني محمود المرجع السابق ,ص 11
[2] عز الدين فلاح ,المرجع السابق ,ص 11
[3] جاء في المادة 22 من الإعلان انه لكل شخص باعتباره عضوا في المجتمع له الحق في التأمينات الاجتماعية، له حق الضمانة الاجتماعية لإشباع حاجاته الاقتصادية والاجتماعية لإشباع حاجاته الاقتصادية والاجتماعية والثقافية اللازمة للحفاظ على كرامته الإنسانية وتنمية قدرات الشخصية بفضل الجهود الوطنية والتعاون الدولي مع مراعاة الموارد والنظام القائم في كل بلد

البسيطة[1] وقد صدر عن هذه المنظمة العديد من الاتفاقيات التي تؤكد على حقوق كل العمال ومن بين تلك الحقوق، الحق في تأمين الحماية لهم من حوادث العمل والأمراض المهنية وقد جسدت هذه المجهودات في مواثيق واتفاقيات دولية منها:

- ❖ الاتفاقية الدولية رقم 1925/17 بشأن التعويض عن حوادث العمل[2] حيث تقرر فيها أن تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تكفل تعويض العاملين الذي يصابون في حادث عمل أو من يعولوهم بشروط تعادل على الأقل الشروط المقررة في هذه الاتفاقية كما أكدت على تطبيق القوانين واللوائح الخاصة بالتعويض عن حوادث العمل على العمال والمستخدمين والتلاميذ الصناعيين الذي تستخدمهم أي مؤسسات أو مشاريع أو منشآت من أي نوع عامة كانت أم خاصة[3] كما نصت على حق العمال في الحصول على أطراف صناعية وأجهزة جراحية[4]
- ❖ الاتفاقية 1934/42 بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية[5] والتي نصت على أن يكفل دفع تعويض للعمال الذين يصيبهم العجز بسبب أمراض مهنية أو لمعولي هؤلاء العمال في حالة وفاتهم بسبب هذا المرض وقد حددت هذه الاتفاقية الأمراض المهنية بجدول في المادة الثانية ونذكر منها التالية:
  - التسمم بالرصاص أو سبائكه أو مركباته وآثاره
  - التسمم بالزئبق أو أمزجته أو مركباته أو آثاره
  - التسمم بالفوسفور أو مركباته أو آثاره
  - التسمم بالبنزين والمواد المماثلة له ومشتقاته

و أمراض أخرى

[1] انظر بن صر عبد السلام: النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية، 2001 جامعة الجزائر كلية الحقوق، ص105

[2] أصدرها مكتب العمل الدولي في دوره السابقة المنعقدة في مدينة جنيف 19 ماي 1925

[3] انظر المادة الأولى من الاتفاقية والمادة 2 من فقرة 1.

[4] انظر المواد 1099 من الاتفاقية

[5] صدرت هذه الاتفاقية في الدورة الثامنة عشر لمكتب العمل الدولي المنعقدة في جنيف 4 يونيو 1934.

الاتفاقية رقم 118 سنة 1962 بشأن المساواة في المعاملة بين الوطنيين وغير الوطنيين في مجال الضمان الاجتماعي.

وقد قررت هذه الاتفاقية أن كل دولة عضو تكفل لرعاية أي دولة أخرى عضو مساواة العمال الأجانب مع رعاياهم بموجب تشريعها فيما يتعلق بكل الحقوق في الإعانات المنصوص عليها في الضمان الاجتماعي لهذه الدولة كما:

- ❖ الرعاية الطبية
- ❖ إعانات الأمومة
- ❖ إعانات الشيخوخة
- ❖ إعانات إصابات العمل
- ❖ الإعانات العائلية
- ❖ إعانات المرض
- ❖ إعانات العجز
- ❖ إعانات الورثة
- ❖ إعانات البطالة

وأن تطبق أحكام هذه الاتفاقية على اللاجئين وعديمي الجنسية دون اشتراط المعاملة بالمثل[1]

الاتفاقية رقم 1982/157 بشأن إقامة نظام دولي للحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي[2]

تهدف هذه الاتفاقية إلى حماية العامل المهاجر وشموله بالضمان الاجتماعي وتنطبق أحكام هذه الاتفاقية على كل ما يندرج تحت عنوان التأمينات الاجتماعية كإعانة العجز والأمومة والبطالة والرعاية الطبية وإعانات حوادث العمل والأمراض المهنية ...الخ[3]

وقد قررت هذه الاتفاقية أن كل دولة عضو تكفل لرعايا أي دولة أخرى عضو مساواة العمال الأجانب مع رعاياها بموجب تشريعاتها

[1] صدرت هذه الاتفاقية في الدورة السادسة والأربعين لمكتب العمل الدولي والمنعقد بمدينة جنيف في 6 يونيو 1962

[2] صدرت هذه الاتفاقية في الدورة السادسة والأربعين لمكتب العمل الدولي والمنعقد بمدينة جنيف في 6 يونيو 1962

[3] هذا ما جاءت به المادة الثانية من الاتفاقية السالفة الذكر

- موقف المشرع الجزائري من الاتفاقيات الدولية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في العمل:

منذ بداية العمل الدولي في مسالة الصحة والسلامة المهنية والجهود والعمل الدولي المكثف ,تمثل في سن التشريعات العديدة ،و القيام بالبحوث و الدراسات . كما تجلى ذلك في التعاون التقني بين الدول في مجالي الصحة و السلامة المهنية.

لم تتأخر الجزائر عن الانضمام إلى هذه الاتفاقية. وهذا ما أكده المرسوم الرئاسي رقم 58/06 المؤرخ في 11 فبراير سنة 2006. والذي يتضمن التصديق على الاتفاقيات 135 بشأن الحماية و التسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة المعتمدة بجنيف في 23 يونيو سنة 1971[1] .و كذلك الاتفاقية رقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنيتين وبيئة العمل[2]. والاتفاقية رقم 181 بشأن وكالات الاستخدام الخاصة[3]. ز كذا الاتفاقية رقم 167 بشأن السلامة والصحة في مجال البناء[4] .إضافة إلى اتفاقيات عديدة في هذا المجال.

ثـانيـا: أعمال منظمة العمل العربية بشأن الصحة والسلامة المهنية:

يرجع اهتمام الدول الأعضاء في هذه المنظمة, إلى تزايد المشاكل التي يتعرض لها العمال المهاجرون إلى دول عربية وأوروبية .و و نتيجة للاختلاف المتباين بين تشريعات التأمينات الاجتماعية لكل دولة عن الأخرى. حيث تتعدد الحلول المأخوذة في الأنظمة المتعلقة بالتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية .و نتيجة ايضا لاختلاف الصياغات القانونية والمبادئ المأخوذة بها من قبل تشريعات التأمينات الاجتماعية لكل دولة. حيث أدى هذا التنوع إلى وجود ثغرات أو فراغ قانوني في حماية العمال المنتقلين للعمل, عند تعرضهم لأحد المخاطر ,والتي لا تدخل في نطاق[5] تطبيق أي من التشريعات الوطنية .كما انه قد ينتج عن هذا الاختلاف الازدواجية في التعويض عن نفس الخطر المحقق.

---

[1] انظر قانون العمل الجزائري، الطبعة الخامسة، منشورات بيرتي 2010، ص 473 – 533.

[2] صدرت هذه الاتفاقية في الدورة الثامنة والستين لمكتب العمل الدولي والمنعقد بمدينة جنيف في 2 يونيو 1985.

[3] هذا ما جاءت به المادة الثانية من الاتفاقية السالفة الذكر

[4] الاتفاقية المعتمدة في جنيف 22 يونيو 1981.

[5] . سالم جابر عبد الغفار: المرجع السابق، ص 419.

إذا كان , على سبيل المثال, أحد العمال من بلد ما ,يعمل في حقل بترول أو مصنع كيمياويات في دولة أخرى ,وأصيب بأحد الأمراض المهنية، ولم تظهر أعراض هذا المرض إلا بعد عودته إلى بلاده ,حيث يباشر أعمال في ذات المجال. وكان قانون بلده يعتد بفترة معينة لظهور المرض لمنح التعويض المستحق عنه ولم يستكمل هذا العامل تلك المدة في عمله ببلده، ومن ثم فإنه لا يمكنه الحصول على الاداءات .كما أن هناك صعوبة أخرى تثار حين يقع الحادث أو المرض المهني في عدة دول مختلفة. وكذلك حالة دفع الاداءات طويلة المدة أو المستحقين عنه في حالة الوفاة .

نظرا لهذه الاختلافات والإشكالات عمدت الدول الأعضاء في منظمة العمل العربية إلى وضع قواعد تنازع موحدة بين الدول المتعاهدة. التي تهدي إلى اختيار القانون الواجب التطبيق على المسائل التي تعالجها. وهذا ما جاءت به الاتفاقية رقم 14 عام 1981 التي تتعلق بحق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل من أحد الأقطار العربية [1].

وتعمد المنظمة في وضع قوانينها ,استنادا إلى مبادئ منبثقة من دستور المنظمة وروح الميثاق العربي[2] التي يخرجها من حيز النظريات, إلى مجال التطبيق العملي. كما يأخذ بعين الاعتبار المستجدات التي تعززها طبيعة التطورات، والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والعمالية الوطنية العربية. فالاتفاقية تصبح إذن, هي الإطار القانوني الملزم بالنسبة للدول الأعضاء و متى تحصلت على النصاب القانوني من حيث التصويت والتصديق[3]. وعليه فقد صدرت عدة اتفاقيات وتوصيات عن منظمة العمل العربية .والتي تضمنت الحفاظ على حقوق العاملين والاهتمام بهم وبأفراد أسرهم. وتماشيا مع تطور نظام التأمينات الاجتماعية في العالم ,واصلت منظمة العمل العربية العمل على إصدار الاتفاقيات والتوصيات تأكيدا على حق العامل في التمتع بمنافع التأمينات الاجتماعية بصفة عامة، ومن بينها الخاصة بحوادث العمل والأمراض المهنية

[1] الاتفاقية مصادق عليها في الدورة التاسعة للمؤتمر المنعقدة في مدينة بنغازي في ليبيا، مارس 1981.

[2] بلاح فاطمة: **منظمة العمل العربية**، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 1995، ص 73.

[3] بلاح فاطمة: نفس المرجع ، ص 72.

و من جملة هذه الاتفاقيات التي جاءت بها في هذا الشأن نستعرض بعضا منها كالتالي:

- ❖ الاتفاقية العربية رقم 3 لعام 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية وتتضمن هذه الاتفاقية عددا من الحقوق والتي تعتبر حدا أدنى لما يجب أن توفره التشريعات الاجتماعية في الدول العربية للمؤمن عليهم.ولقد اشتملت الاتفاقية على ثمانية مواضيع من التأمينات وهي:

  إصابة العمل، المرض، الأمومة، العجز، الشيخوخة، الوفاة والبطالة
- ❖ الاتفاقية العربية رقم 4 سنة 1975 (معدلة) بشأن تنقل الأيدي العاملة .والهدف من هذه الاتفاقية ,هو أن يجعل من الوطن العربي وحدة اقتصادية واجتماعية متكاملة .حيث تلزم الأعضاء بوضع وتنفيذ سياسة الهجرة كتشجيع لحركة تنقل الأيدي العاملة في الدول العربية .من أجل عودتهم من الدول الأجنبية والعمل تدريجيا على تعويض القوى الأجنبية في الدول العربية بقوى عاملة عربية.
- ❖ الاتفاقية العربية رقم 7/ 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية[1] .تهتم هذه الاتفاقية بشؤون الصحة والسلامة المهنية .حيث قررت وجوب أن تشمل التشريعات العربية على الأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في جميع مجالات العمل .وأكدت في المادة الثانية منها ,على مساواة جميع العمال العرب بالعمال الوطنيين في تطبيق أحكام الصحة والسلامة المهنية والتأمين من حوادث العمل والمرض المهني .وكذلك ضرورة إجراء الفحوصات الطبية .....[2]

كما جاءت العديد من الاتفاقيات في هذا الشأن لا مجال لذكرها كلها

اتفاقيات أبرمتها الجزائر مع بعض الدول العربية كل على حدى بشأن الضمان الاجتماعي[3]

- طبقا للمرسوم الرئاسي رقم 89 – 173 المؤرخ في 12 سبتمبر 1989 تضمن المصادقة على:

---

[1] صدرا الاتفاقية في الدورة السادسة لمؤتمر العمل العربي بمدينة الإسكندرية مصر مارس 1977
[2] المادة الثامنة من الاتفاقية السالفة الذكر.

[3] انظر قانون العمل الجزائري، الطبعة 2008، مرجع سابق، ص 394-472.

- ✓ الاتفاقية أبرمتها الجزائر مع الجماهيرية الليبية بشأن الضمان الاجتماعي .والتي تضمنت مجال التشريعات، الجهة المختصة، ما يتعلق بمسألة الضمان الاجتماعي وذلك في (14) مادة[1].
- ✓ والمرسوم الرئاسي رقم 91- 215 المؤرخ في 14 يونيو 1991 والمتضمن المصادقة على اتفاقية الضمان الاجتماعي والمبرمة بين حكومة الجزائر والمملكة المغربية[2].
- ✓ المرسوم الرئاسي رقم 2006- 78 المؤرخ في فبراير 2006 والمتضمن التصديق على اتفاقية بشأن الضمان الاجتماعي بين حكومة الجزائر والحكومة التونسية[3] .

أما عن تطور نظام التأمينات الاجتماعية من حوادث العمل والأمراض المهنية في الجزائر

إن تصاعد المشكلات الاجتماعية والمخاطر الإنسانية والمهنية التي شكلت تهديدا للسلامة والصحة ,وكانت عاملا ساعد على إنضاج البيئة لميلاد التشريعات الاجتماعية والتي سعى المشرع من خلالها إلى ضمان حد أدنى من الحماية للطبقة العاملة ,من خلال تدخله بإصدار القواعد المنظمة لعلاقات العمل بصفة عامة .والتي تضمنت الأحكام التأمينية المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية .

---

[1] موقع عليها في طرابلس يوم 20سبتمبر 1987.

[2] موقع عليها في الجزائر في 23 فبراير 1991.

[3] موقع عليها في الجزائر في 29 سبتمبر 2004.

أولا: تطور نظام التأمين في الجزائر

لقد مر نظام التأمين في الجزائر بمراحل ,حتى أصبح إلى ما هو عليه. أي نظام قائم وشامل مثله مثل أنظمة الدول الأخرى .

المرحلة الأولى ما قبل قانون 1930

أظهرت الدراسات أن التامين ما قبل هذه الفترة لم يتواجد ، في صورته الحالية، بل تبلورة خاصة في المعاملات بين التجار و لاسيما في نقل البضائع عن طريق البحر[1]

بينما وجدت في التشريع الفرنسي قبل عام 1930 مؤسستين هامتين لهما علاقة مباشرة بالتأمين الاجتماعي في الجزائر[2] وهما:

- **مؤسسة التأمين التبادلي ضد الحريق** 1861 : كانت هذه المؤسسة امتدادا لأول مؤسسة للتأمين البحري.
- **مؤسسة الصندوق المركزي لإعادة التأمين التبادلي في المجال الفلاحي la caisse centrale mutuelle de réassurance agricole 1907** : كانت سلطات الاحتلال الفرنسي تولي أهمية للتأمينات في المجال الفلاحي لارتباطه بمصالح المعمرين.

الملاحظ أن التأمين الاجتماعي لم يكن مطبقا في الجزائر. إلا في وقت متأخر, رغم وجود هذا القانون وتطبيقه في فرنسا.

المرحلة الثانية ما بعد صدور قانون 1930:

إن القانون المتعلق بالتأمين والذي صدر في 13 جويلية 1930 لم يطبق في الجزائر إلا بمقتضى مرسوم صدر في 10 أوت 1933.

الملاحظ أن مجال تطبيقه الأساسي كان تنظيم التأمين البري وهذا الأخير ينقسم إلى قسمين:

أ- **التأمين على الأضرار:** وذلك ما جاء في المواد من 28 إلى 53 [3] التي تحدد معايير تقديم مبلغ التأمين وتبرز المصلحة كأساس لعقود التأمين. والملاحظ أن

---

[1] معراج جديدي: **محاضرات في قانون التأمين الجزائري**، ديوان المطبوعات الجامعية 2007، ص 12

[2] معراج جديدي: نفس المرجع ، ص 13.

[3] معراج جديدي ، المرجع السابق، ص 15.

قانون 1930 في تنظيمه للتأمين على الأشياء ركز على نوعين فقط ,وهما التأمين على الحريق وذلك ما جاء في نص المواد من 40 إلى 45 والتأمين ضد الجليد وهلاك الماشية في المواد من 46 إلى 49.

ب- **التأمين على الأشخاص:** أعطى أهمية كبيرة للتأمين على الحياة لكن تجاهل أنواع أخرى للتأمين على الأشخاص ,كالتأمين عن المرض والتأمين ضد الحوادث المختلفة التي تلحق أضرارا بجسم الإنسان.

وبعد قانون 1930 صدرت عدة قوانين ومراسيم لاحقة .ومنها مرسوم قانون المؤرخ في 14 جوان 1938 المتعلق بتنظيم رقابة الدولة على قطاع التأمين البري.

بالإضافة إلى نصوص متعلقة بالتأمين على السيارات المحدد بالقانون المؤرخ في 27 فيفري 1958، وقانون 10 أوت 1943 المتعلق بالتأمين الاجتماعي ومرسوم 14 نوفمبر 1949 المتعلق بالتأمين على النقل العمومي للبضائع والمسافرين.

المرحلة الثالثة فترة الاستقلال:

تبدأ هذه المرحلة بالقانون الصادر في 31 ديسمبر 1962 والذي يقضي باستمرار تطبيق القوانين الفرنسية السارية المفعول قبل الاستقلال. إلا ما كان منها مخالفا للسيادة الوطنية أو يكسي طابعا تمييزيا[1].

وكان قانون 197/63 أول تشريع جزائري صدر في مجال التأمين .يتعلق بفرض رقابة الدولة الجزائرية على شركات التأمين العاملة بالجزائر.وذلك للحد من المبالغ المالية التي كانت الشركات الأجنبية للتأمين تحولها للخارج بعنوان إعادة التأمين.

وبتاريخ 27 ماي 1966 صدر قانون يشير في مادة الأولى إلى: " من الآن فصاعدا يرجع استغلال كل عمليات التأمين للدولة " كما قامت الدولة الجزائرية بتدابير تأميم شركات التأمين وذلك بالأمر رقم 129/66 المؤرخ في 27 ماي 1966.

---

[1] جديدي معراج: المرجع السابق، ص 19.

المرحلة الرابعة من سنة 1983 إلى ما بعد:

الملاحظ أن الجزائر غداة الاستقلال ورثت نظام للتأمين الاجتماعي أقل ما يقال عنه ,نظام قائم على مبدأ تقسيم العمال والتمييز بينهم في إعطاء الحقوق من أجل ضرب تضامنهم الذي يعد السلاح القوي في مواجهة أرباب العمل, وفي وجه العدو أثناء الفترة الاستعمارية .إن وضعية الضمان الاجتماعي بعد الاستقلال كانت تتميز بـ :[1]

- أنظمة متعددة
- هياكل للتسيير متشتتة وناقصة.
- اختلاف بيّن في المزايا الممنوحة للمؤمنين الاجتماعيين.
- بقاء عدد كبير من الفئات الاجتماعية دون حماية من طرف الضمان الاجتماعي.

أمام هذا المورث الذي لا يخدم مصالح المجتمع الجزائري التواق للعدالة الاجتماعية كان لابد من إعادة النظر في النظام وإصلاحه تدريجيا.

وعلى غرار ذلك ,عملت الدولة الجزائرية على تجميع الصناديق المشتتة ,ودمجها في صناديق جهوية (جزائر، وهران، قسنطينة) وخلق الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ليقوم بالتنسيق وإبرام الاتفاقيات في مجال العلاقات الدولية. وكذلك القيام بنشاطات الوقاية من الأخطار المهنية ,وإلغاء أنظمة التقاعد التكميلية ,وخلق محلها نظام حيث أسند إلى الصندوق الجزائري لتأمين الشيخوخة. وتجميع صناديق النظم المتخصصة الأخرى.

الملاحظ أن الفترة الممتدة بين 1962 إلى 1970 لم تشهد اهتماما كبيرا بالجوانب التشريعية. بل الاهتمام كان منصبا في المرحلة الأولى, حول التنظيم الهيكلي. لكن بظهور التغيرات الكبرى التي أحدثتها مشاريع التنمية الوطنية على مستوى التراب الوطني ,.,.فقد كانت لمؤسسة الضمان الاجتماعي ردود فعل في محاولة منها لتكييف هياكلها وتشريعات نظمها مع متطلبات التنمية والحاجيات الجديدة للعمال الجزائريين وعائلاتهم فظهر نظام الضمان الاجتماعي والتشريعات الخاص به بطابع جديد جعله أكثر فعالية في الاقتصاد الوطني وذلك من خلال إصدار التشريعات الخاصة بالقطاع وهي كالآتي:

القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/7/2 والمتعلق بالتقاعد.

[1] وزارة الإعلام : **عشرون سنة من الإنجاز**، مديرية الوثائق و المنشورات ، الجزائر، 1982، ص 292.

القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/7/2 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

القانون رقم 14/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بواجب المكلفين .

القانون رقم 15/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بالمنازعات[1].

وقد حددت هذه القوانين كل من الواجبات والحقوق لجميع الأجراء وغير الأجراء الممارسين للنشاطات الاجتماعية في مختلف القطاعات. كما تم بعد ذلك إثراء القوانين ببعض التعديلات:

- ✓ كالأمر رقم 17/96 المؤرخ في 1996 المتعلق بالضمان الاجتماعي
- ✓ والأمر رقم 18/96 المؤرخ في 6 جويلية 1996 المتعلق بالقاعد
- ✓ والأمر رقم 19/96 المؤرخ في 6 جويلية 1996 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية[2]

إن هذه التنظيمات والتشريعات والإجراءات التي تم اتخاذها دليل على تطور كبير للجزائر في مجال التأمينات الاجتماعية وذلك بهدف تحقيق شمولية التغطية الاجتماعية لكافة الفئات الناشطة والشرائح الاجتماعية وتحسين مستويات المعيشة وقد تفرع عن نظام التأمينات الاجتماعية كما جاء في القانون رقم 1996/7 المتمم والمعدل للقانون 233- 85

1 - **أنواع صناديق الضمان الاجتماعي** المحدد كما يلي[3]:

- **الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية** ويشمل العمال الذين يتقاضون الأجور بصفة عامة، وكذلك بعض الفئات الأخرى(المعاقين والمجاهدين) حيث تقتطع نسبة من أجور العمال شهريا لتغطية النفقات الناجمة عن المرض وحوادث العمل « **CNAS** »[4]
- **الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء** « CA SNOS » هذا الصندوق خاص بأصحاب الحرف وأرباب العمل وبصفة عامة كل من يمتلك محل تجاري فهو

---

[1] انظر قانون الضمان الاجتماعي طبعة 2008-2009، منشورات بيرتي.

[2] انظر الأمر رقم 96/19 المؤرخ في 1996/07/06 المتعلق بتأسيس نظام وجيه يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية يسري على العمال مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، وتشمل التغطية الحوادث والطوارئ التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء العمل أو بسببه داخل مكان العمل أو خارجه.

[3] ا **عشرون سنة من الانجازات** ,المرجع السابق ص 292

[4] دراد عباس: أثر نظام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني، دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الإجراء casnos- جامعة يوسف بن خدة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير الاقتصادية سنة 2004-2005 مذكرة ماجستير ص 74

ملزم بتسديد اشتراكاته لضمان الاستفادة من التعويضات عن المرض أو التعويض لحادث عمل، وكذلك الحصول على التقاعد

- الصندوق الوطني للمعاشات [1]« **CNR** »

تهتم هذه الهيئة بتسديد مستحقات فئة المؤمنين الذين أحيلوا إلى التقاعد

- **الصندوق الوطني للتأمين على البطالة** [2]« CNAC » تضمن هذه الهيئة للعمال الذين تم تسريحهم بموجب قانون وزاري وكذلك في حالة إغلاق المؤسسات العمومية تدفع أجرة شهرية لفترة زمنية معينة
- **الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري** « CACOBAT » [3]

يعمل هذا الصندوق كوسيط بين العمال وصاحب العمل في قطاع البناء والأشغال العمومية ,وذلك من خلال الاشتراكات التي تدفع سنويا لهذا الصندوق لتغطية أجور العمال الخاصة بالعطل.

إضافة إلى هذه الصناديق ,توجد دواوين وطنية مثل الديوان الوطني للأعضاء الاصطناعية **ONAAPH** والصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية **FNPOS** الذي خصص لتدعيم بناء السكنات الاجتماعية الخاصة بالأجراء والذي يمول من طرف الدولة وكذا الصناديق الاجتماعية الأخرى[4] .

إن هذه الصناديق (الضمان الاجتماعي) وطنية كانت أم جهوية أو ولائية ,وضعت بما فيها من طاقات بشرية وإمكانات مادية للسهر على خدمة العامل فيما يخص الخدمات الطبية والاجتماعية .

---

[1] La caisse nationale de retraités

[2] La caisse nationale d'assurance chômage

[3] La caisse national des congés payés et du chômage intempéries des secteurs des bâtiments des travaux publics et de l'hydraulique

[4] انظر القانون رقم 03 /16 المؤرخ في 2 يوليو 1983 يتضمن إنشاء الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية في المواد من 1 إلى المادة 34

2- تمويل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

يتم تمويله من خلال الاشتراكات المفروضة على الهيئات المستخدمة والمستفيدين من الخدمات[1] .وقد حدد القانون 16/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 كيفية تحصيل الحصص. ويعتمد نظام الضمان الاجتماعي الجزائري في تمويله على مصدرين هما:[2]

1- التمويل عن طريق الضرائب: وهي طريقة أخرى غير الاشتراكات المبنية على أساس المداخيل المهنية أو ما يشبه ذلك.

وبما أن هيئات الضرائب لم تتحول نحو صناديق الضمان الاجتماعي، فأصبحت بذلك تمثل دعم يقدم من قبل الدولة للضمان الاجتماعي، خاصة في حالة تحقيق عجز مالي بالقطاع.

2- التمويل عن طريق الاشتراكات: يستند نظام تحصيل الاشتراكات للضمان الاجتماعي أساسا على النصوص التشريعية والتنظيمية ,خاصة القانون 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي والذي يجبر المنخرط بنفسه على:[3]

- القيام بالتصريح بالنشاط والانتساب للضمان الاجتماعي، التصريح بالاشتراكات المستحقة بحسب عدد العمال والأجور.
- تتحدد المبالغ المستحقة لهيئة الضمان الاجتماعي أساسا ,على أقساط المنخرطين .فنجد أن فعالية تحصيل الاشتراكات تتأثر في كثيرا من الأحيان, بوعي المنخرط بواجباته تجاه هيئة الضمان الاجتماعي, ثم بمدى فعالية التنسيق والتكامل بين المؤسسات ذات الطبيعة الإدارية والمالية مع هيئات الضمان الاجتماعي .والمكلفون في إطار الضمان الاجتماعي هم من يقع على عاتقهم الالتزام الذي يقره القانون , هذا ما جاء في نص المادة الثانية من نفس القانون والمكلف وفق هذا التعريف نوعان:[4]
- فالمكلف في إطار التأمين الاجتماعي لغير الأجراء وهم من يمارس نشاط حرا لحسابه

[1] عجة جيلالي: **الوجيز في قانون لعمل والحماية الاجتماعية**، دار الخلدون ,2005، ص 139
[2] دراد عباس, المرجع السابق ص76
[3] انظر القانون رقم 14/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان
[4] انظر المادة الثانية والثالثة من القانون رقم 14/83 السابق الذكر

- المكلف في إطار التأمين الاجتماعي للأجراء ومن يلحق بهم (العامل ورب العمل وتتمثل التزامات المكلف في مجال الضمان الاجتماعي:

أ- التصريح بالنشاط:

طبقا للمادة 6 من القانون رقم 17/04 المؤرخ في 10 نوفمبر سنة 2004 .يتعين على أصحاب العمل ,المكلفين المذكورين في المادة 3 من هذا القانون ,وكذلك الأشخاص المذكورين في المادة 5 من هذا القانون ,أن يوجهوا إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة تصريحا بالنشاط في ظرف عشرة (10) أيام الموالية للمشروع في ممارسة النشاط[1] .

ويتم التصريح بالنشاط ,في استمارة تسلم من طرف مصالح هيئة الضمان الاجتماعي. يتضمن التعريف بالمصرح والنشاط الذي يمارسه، ويحوي التصريح بالنشاط بالنسبة لغير الأجراء الوثائق التالية:

- نسخة من السجل التجاري أو المهني أو الحرفي.
- شهادة بداية النشاط تسلم من طرف إدارة الضرائب.
- عقد السجل التجاري.
- نسخة من عقد الشركة للشركاء.
- وثيقة تسجيل تسحب من الصندوق المعني[2].

أما بالنسبة للتصريح عن النشاط لدى هيئة التأمين الاجتماعي للإجراء. يلزم القانون على المكلف (رب العمل) ,التصريح بكل عامل يشتغل لديه .ويطلب انتسابه به في هيئة التأمين الاجتماعي وهذا يشمل الفئات التالية :

1- **العمال:** يلزم المكلف بالتصريح, هيئات العمال أيا كانت جنسيتهم[3] لكل العمال الذين يمارسون في الجزائر عملا مأجورا أو ما يشابهه, و المتمهنون لحساب مستخدم واحد أو أكثر مهما كانت طبيعة العقد أو العلاقة التي تربط بينهما .

[1] انظر لمادة 3 " يعتبر كأصحاب عمل مكلفين الأشخاص الطبيعيون أو المعنيون الذين يستخدمون عاملا واحد أو أكثر أيا كانت الطبيعة القانونية لعلاقة العمل ومدتها وشكلها كما هي محددة في التشريع والتنظيم المتعلقين بعلاقات العمل". والمادة 5 " يخضع أيضا لأحكام هذا القانون الأشخاص الذين يمارسون لحسابهم الخاص نشاطا مهنيا أو صناعيا أو تجاريا أو فلاحيا أو حرفيا أو حرا أو في أي نوع أو قطاع نشاط آخر، حتى وإن لم يستخدموا عمالا أجراء ".

[2] دراد عباس، المرجع السابق، ص 78.

[3] انظر المادة 8 من القانون 04-17 المؤرخ في 2004/11/10.

2- **الفئات الخاصة**: طبقا للمادة 5 من الأمر رقم 96 -17 المؤرخ في 6 يوليو 1996:

- المعوقون.
- الطلبة الجامعيون.
- المتمرنون .
- الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص لحسابهم .

ب- **التصريح بالأجور:** ويكون حسب الحالات الآتية:

- المداخيل بالنسبة لغير الأجراء (أصحاب العمل) .
- الأجور بالنسبة للعمال .

وتحسب حصيلة الاشتراك كالنسبة من الدخل الخاضع للضريبة بالنسبة لغير الأجراء وتقدر ب 15 %، ونسبة 30.50%من أجر العامل بالنسبة للأجراء حيث يتحمل الأجير نسبة 9 % منها والباقي على عاتق رب العمل (المكاف) حيث يكون التصريح بالأجور إما شهريا أو فصليا أو سنويا وذلك حسب عدد العمال[1] ويعتبر التصريح بالأجور السنوي هاما بالنسبة لهيئة الضمان الاجتماعي والمؤمنين اجتماعيا ذلك لأنه يحمي العمال من تجاوزات أصحاب العمل في حالة عدم التصريح بهم ويعتبر أيضا ذات أهمية بالغة بالنسبة لهيئة الضمان الاجتماعي من حيث

- تمكينها من إعداد فاتورة المستحقات
- كذلك تمكينها من تحقيق حصص مختاف الصناديق (البطالة، التقاعد، العطل المدفوعة، ترقية السكن وغيرها)
- كما يعتبر مرجع لفتح الحقوق (الاداءات)

ج- **دفع الاشتراكات:** وذلك كما جاء في القانون رقم 14/83 المؤرخ في يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي في المواد 17 حتى 25 تحدد نسبة الاشتراكات بالنسبة للمؤمنين غير الأجراء ب 15 % من الدخل السنوي الخاضع للضريبة.وتحدد نسبة الاشتراك بالنسبة للمؤمنين الأجراء ب 35.5 % تضاف إليها النسبة التالية في حالة القطاعات المتعلقة بالبناء والري والأشغال العمومية[2]

[1] انظر المواد من 14 إلى 21 من القانون رقم 83/14 المؤرخ في 1983/7/2 والمتعلق بالتزامات المكلفين لدى هيئات الضمان الاجتماعي.

[2] دراد عباس، المرجع السابق، ص 79.

- 12.21 % تأمين العطل المدفوعة
- 0.75 % التأمين على البطالة الناتجة عن الظروف المناخية
- 0.13 % الوقاية من المخاطر

وقد يتعرض المكلف في حالة عدم التصريح ,أو بعدم الدفع في الآجال القانونية إلى عقوبات التأخير وزيادات التأخير على التوالي وفقا للنسب المحددة قانونا[1]

ثانيا: نطاق تطبيق قانون الضمان الاجتماعي

يعتبر الحق في الضمان الاجتماعي, من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي تنص عليها جميع المواثيق والقوانين. وهي لا تقل عن الحقوق المدنية والسياسية . إذ جاء في للمادة 22 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أنه " لكل شخص بصفته عضوا في المجتمع الحق في الضمانة الاجتماعية [2] .

فبعد أن كانت التأمينات الاجتماعية في أول عهدها, لا تشمل إلا بعض فئات الأجراء، أصبحت اليوم تشملهم جميع الفئات. كما أن مفهوم حوادث العمل والأمراض المهنية توسع نطاقه .حيث أصبح يشمل جميع المخاطر المهنية, حتى التي تقع خارج مكان العمل. أما الأمراض المهنية الجديدة الاكتشاف أصبحت تضم تلقائيا إلى الجداول المخصصة لها [3]

وقد حدد قانون التأمينات الجزائري ,و كذا نظام التأمينات الاجتماعي الفرنسي ,نطاق تطبيق تأمين حوادث العمل والأمراض المهنية .و ذلك, من حيث الفئات الخاضعة لأحكامه. كما حدد نطاق التطبيق من حيث المخاطر التي يغطيها هذا التأمين. ونتناول فيما يلي كل من:

1- نطاق تطبيق تأمين حوادث العمل والأمراض المهنية من حيث الأشخاص:

هذا ما نظمه المشرع الجزائري في القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/7/2 والمتضمن قانون الضمان الاجتماعي, وذلك في المواد 3 إلى 6 [4] " يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال, سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء، أيا كان قطاع النشاط الذي

---

[1] انظر المواد من 15 إلى 16 من القانون 17/04 المؤرخ في 2004/11/10

[2] عز الدين فلاح ,المرجع السابق ص 15

[3] انظر القانون رقم 88/ 11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية معدل ومتمم بالمرسوم التشريعي رقم 94-04 المؤرخ في 11 افريل 1994 وبالأمر 96 – 17 المؤرخ في يوليو 1996 وبالقانون رقم 08-01 المؤرخ في 2008/01/23

[4] انظر المواد من 3 إلى 6 من الباب الأول من الكتاب الأول لقانون الضمان الاجتماعي

ينتمون إليه والنظام الذي كان يسري عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ وتطبيق هذه المادة بموجب مرسوم ".

انطلاقا من نص المادة الثالثة المذكورة أعلاه فالتأمين الاجتماعي يشمل الفئات التالية:

- على سبيل جميع الإعانات: أي كل التأمينات الاجتماعية، حوادث العمل والأمراض المهنية، التقاعد والإعانات العائلية.
- العمال الأجراء الذين لديهم صلة مرووسية مع رب العمل أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه يغطي أساسا:
  - ✓ العمال المستخدمون في القطاعات التالية: [1]

القطاع الصناعي	قطاع البناء والأشغال العمومية
القطاع التجاري	القطاع المصرفي
القطاع البحري	القطاع المنجمي
القطاع الحر	القطاع الزراعي وقطاع التأمينات

  - ✓ أعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية سواء كانوا أم لا من الموظفين بما في ذلك القضاة ورجال الدين
  - ✓ العمال المستخدمون في هيئات لا تعمل من أجل غرض مربح
  - ✓ أصحاب المعاشات وإيرادات الضمان الاجتماعي

أنهم الأشخاص المستفيدون من معاشات العجز أو التقاعد أو من إيرادات حوادث العمل أو الأمراض المهنية والتي تقدمها هيئات الضمان الاجتماعي

- على سبيل جميع إعانات حوادث العمل والأمراض المهنية
  - ✓ المنتدبون مثلما يحددهم القانون 81/07 الصادر ب 27 جوان 1981[2]
  - ✓ تلاميذ مؤسسات التعليم التقني.
  - ✓ تلاميذ مؤسسات التكوين المهني.
  - ✓ المعتقلون الذين يقدموا بعمل جزائي.
  - ✓ أربة الحفاظ على الشباب الذين يقومون بعمل مأمور

---

[1] انظر المنشور العام الخاص بتطبيق قوانين الضمان الاجتماعي عن وزارة الحماية الاجتماعية، الجريدة الرسمية رقم 28 الصادرة بتاريخ 5 يوليو 1983 ص2

[2] انظر القانون رقم 07/81 المؤرخ في 27 يونيو 1981 والمتعلق بالتمهين معدل ومتهم بالمرسوم التنفيذي رقم 91- 519 المؤرخ في 22 ديسمبر 1991 والمرسوم التنفيذي رقم 95- 31 المؤرخ في 1995/1/13

✓ الرياضيون الذين ينتمون إلى جمعية رياضية يميز رياضي التفوق.

على سبيل الإعانات عينا من التأمينات من المرض والأمومة .وعن التأمينات العجز والوفاة وعن التقاعد.

- غير الأجراء[1]

الملاحظ أن التشريع الجديد وسع في الاستفادة من الضمان .حيث أصبح يشمل فئات جديدة التالية:

- أعضاء تعاونيات الثورة الزراعية.
- غير الأجراء الزراعيون.
- الفنانون والممثلون.
- المجاهدون وأصحاب الحقوق؟
- المعوقون.
- أصحاب حقوق المعتقلين.
- الرياضيين والطلبة فيما يتعلق بحوادث العمل.

الملاحظ أن المشرع الجزائري لم يدخل طائفة خدم المنازل في أي من المجموعات، حيث لا يوجد نص صريح فيما يخصهم .بينما نجد أن المشرع التونسي قد أدخلهم تحت طائلة العمال التي أعفيت من واجب التصريح الاسمي للعملة ,وهو ما اقتضاه القرار الصادر من وزير الشؤون الاجتماعية بتاريخ 13 افريل 1995, والذي نص على أنه تعفى القطاعات التالية من واجب التصريح الاسمي بالعمل .. عملة المنازل.

بينما المشرع المصري أخذ بالقرار الصادر من وزير التأمينات الاجتماعية رقم 149 سنة 1975[2] بشأن تحديد العاملين داخل المنازل الخاصة ,الذين لا تسري عليهم أحكام قانون التأمينات الاجتماعي . لعدم سريان قانون التأمينات الاجتماعية .فقد قررت المادة 3/1 من قرار وزير المالية رقم 554 لسنة 2007 خضوع المشتغلين بالأعمال المتعلقة بخدم المنازل لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية رقم 1975/79 والذين يجب أن يتوافر بشأنهم الشرطان الآتيان:

[1] وهم الأشخاص الذين يمارسون لحسابهم الخاص تجاريا، حرا، حرفيا

[2] عوني محمود عوبيدات مرجع سابق ص30

- أن لا يكون محل مزاولة العمل منزل معد للسكن الخاص.
- أن لا يكون العمل الذي يمارسه يدويا لقاء حاجات شخصية للمخدوم أو ذويه[1].

ويتضح من خلال ما جاء في القرار الوزاري المصري المشار إليه, أن قانون التأمينات الاجتماعية يسري على من هم في حكم خدم المنازل، ولكنه لا يسري على خدم المنازل بالمعنى الدقيق .و جدير بالذكر أن هؤلاء ومن مثلهم لا تسري بشأنهم أحكام قانون العمل المصري الحالي رقم 2003/12 .ولولا النص على سريان أحكام قانون التأمين الاجتماعي على من هم في حكم خدم المنازل صراحة ,ما كانوا قد استفادوا من أحكامه.

ويقصد بخدم المنازل, من يقومون بالخدمة الشخصية بالمعيشة ,والتي تؤدي داخل المنزل. وعلى هذا الأساس يعتبر كل من يقوم بالنظافة داخل المنزل الخاص والسفرجي والطاهي، يعتبرون من الخدم ,لأنهم يقومون على قضاء حاجات شخصية للمخدوم أو لذويه داخل المنزل[2].

أما إذا كان عمل الخادم خارج المنزل, ولو كان في مكان ملحق به, كالحديقة. فلا يعد خادما بالمعنى الدقيق، وعلى هذا لا يعد خادما البستاني والبواب والسائق، فهؤلاء إذا يخضعون لقانون التأمينات الاجتماعية .وعليه يخرج أيضا من طائفة خدم المنازل المدرس الخاص ,حتى ولو كان العمل الذي يؤديه داخل المسكن، وكذا الحال بالنسبة لحارس العمارة.

نستخلص مما تقدم أنه لتحديد صفة الشخص ,ولمعرفة ما إذا كان يخضع لقانون التأمين الاجتماعي, يجب النظر في[3] "إذا كان العمل الأصلي أو الرئيسي هو العمل اليدوي فهو من الخدم ولا يخضع لقانون التأمين الاجتماعي". وقد قرر القضاء المصري في قرار لمحكمة الإسكندرية الابتدائية (عمال مستأنف) في القضية رقم 1985 لسنة 1967 بجلسة 1968/03/31 مبادئ القضاء في التأمينات (رقم 159-ص413) أن بواب العمارة يعتبر عاملا لأنه يؤدي من الأعمال ما يخرجه عن طبيعة عمل الخادم وبذلك يخضع لأحكام قوانين التأمينات الاجتماعية[4].

---

[1] عوني محمود عبيدات: المرجع نفسه، ص 30.
[2] .أحمد حسن البرعي، **الوجيز في التشريعات الاجتماعية**، الكتاب الأول، دار النهضة العربية، ط2008، ص189
[3] عوني محمد عبيدات مرجع سابق ص31
[4] عوني محمد عبيدات، مرجع سابق ص31

يرى الدكتور أحمد حسن البرعي [1] أن التبريرات العديدة التي جاءت بصدد استبعاد خدم المنازل من تطبيق قانون التأمين الاجتماعي ليست منطقية، بل يرى أن السبب الحقيقي في هذا الاستثناء ,هو أن خدم المنازل كانوا حتى وقت قريب على علاقة بمخدوميهم ذات مضمون اجتماعي خاص مؤداه أن يسأل المخدوم عن خدمه كما لو كانوا من أهل الدار حيث يتمتعون بحماية في ظل العلاقات الاجتماعية التقليدية[2].

أما المشرع الفرنسي جعل خدم المنازل يخضعون إلى نظام خاص. بينما في بعض المسائل والتي تتعلق بالنظام العام, يخضعون فيها لقانون العمل[3] ، حيث أقر لهم قانون 15 ديسمبر 1971 "الجريدة الرسمية 12/16" الحق في الفحص الطبي.كما أقر لهم قانون 16 مارس 1973 "الجريدة الرسمية 17-3" الحق في التقاعد .أما التشريع الجزائري، لم ينظم هذه الفئة. وهذا يعود في نظري, إلى أن هذا النشاط لم يكن منتشرا في نطاق واسع, فالمجتمع الجزائري مر بظروف غير مستقرة (الاستعمار، حرب التحرير ثم مرحلة ما بعد الاستقلال فالمجتمع الجزائري لم يكن من طبقات اجتماعية متميزة إلى حد استغلال واستعمال فئة كبيرة منه في هذا النشاط).

2- نطاق نظام التأمينات الاجتماعية من حوادث العمل والأمراض المهنية من حيث المخاطر: إن حماية العنصر البشري من مخاطر العمل يعني حماية الاقتصاد الوطني والمجتمع .وإذا قمنا بقراءة إحصائيات البيانات المتوفرة عن حوادث العمل ,وما ينتج عنها من حالات وفاة أو عجز كلي، أو جزئي، أو آثار سلبية أخرى على مختلف الأصعدة الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية، فإن الأهمية التي ينبغي أن يحتلها هذا الموضوع أي مخاطر العمل تبدو واضحة الأهمية[4]. حيث ترجع حوادث العمل والأمراض المهنية إلى أسباب أو مخاطر عديدة منها الأسباب البشرية كإهمال العامل أو شروده أو قلة خبرته...الخ كما تعود إلى جوانب مادية أو ميكانيكية، كسقوط أشياء على العامل، أو انفجار مواد أو تلف مفاجئ في الآلة...الخ.

[1] أحمد حسن البرعي، ص122.

[2] S.Lannerée et L.Esselé, droit du travail 2eme édition, J.Delnas et c.1975.p 1117

[3] S.lanneré et L.asselé, op cit p1119

[4] سهيلة محمد **حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية**، كلية التربية جامعة دمشق ، مجلد 26 العدد الرابع 2010 ص732

إن تأمين حوادث العمل والأمراض المهنية يغطي الكثير من المخاطر المتعددة والمتنوعة، والتي تشترك في صورها.

لقد تطرق المشرع الجزائري إلى حوادث العمل في مادته السادسة (6) من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية[1] حيث جاء في نص المادة:

"يعتبر كحادث عمل، كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرأ في إطار علاقة العمل".

ويكون كذلك ,في حكم حادث العمل حسب المادة 12 من نفس القانون السابق الذكر, الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن, للذهاب إلى عمله أو العودة منه. وذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة، شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف، إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة".

باستقراء نصوص المواد المذكورة (المادة 6 و 12) تظهر لنا المخاطر التي يغطيها قانون التأمينات الاجتماعية وهي:

- الإصابة نتيجة حادث أثناء العمل أو بسببه.
- الإصابة نتيجة حادث يقع للمؤمن عليه أثناء ذهابه إلى العمل وإيابه منه.
- الإصابة بأحد الأمراض المهنية الواردة في الجدول المرفق بالقانون .والملاحظ أن معظم التشريعات أخذت بنفس المخاطر للتأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

فالمشرع الفرنسي عرف حادث العمل في المادة 1/411 من تقنين الضمان الاجتماعي الصادر في 17 ديسمبر 1985 بقوله "تعتبر إصابة عمل، الإصابة التي تحدث بفعل أو بمناسبة العمل لكل أجير ,وكل من يعمل بأي صفة أو في أي مكان لدى أحد أو أكثر من أرباب عمل أو المؤسسات.

وقد وضع المشرع الفرنسي معايير عامة وغير محددة[2] تاركا القضاء والفقه يسعيان لوضع تعريف محدد لإصابة العمل. وتوصلوا إلى أن الإصابة تكون نتيجة حادث بسبب العمل وأثناء تأديته وهي كل ما يمس الإنسان ويحدث به ضررا جسمانيا يوقعه فجأة بفعل قوة خارجية".

---

[1] انظر القانون رقم 13/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المعدل والمتمم بالأمر رقم 16/96 والمؤرخ في 6 ويوليو 1996.

[2] .جابر عبد الغفار ,المرجع السابق .ص23

وعليه فهيئة التأمين الاجتماعية تلزم بتقديم الأداءات المستحقة تبعا للمخاطر التالية:

- حادث العمل
- حادث الطريق
- المرض المهني

أما المشرع المصري في مادته 2/هـ من قانون التأمينات الاجتماعية عرف إصابة العمل " الإصابة بأحد الأمراض المهنية الواردة بالجدول رقم1 المرافق، أو الإصابة نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق، إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات الاجتماعية بالاتفاق مع وزير الصحة، ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي".[1]

وعليه أن قانون التأمينات الاجتماعية المصري يغطي مخاطر أربعة وهي:

- الإصابة بإحدى الأمراض المهنية الواردة في الجدول المرفق بالقانون
- الإصابة نتيجة حادث أثناء العمل أو بسببه
- الإصابة نتيجة الإجهاد والإرهاق
- الإصابة نتيجة حادث يقع للمؤمن عليه أثناء ذهابه للعمل أو عودته منه

أما المشرع التونسي مثله مثل المشرع الجزائري والفرنسي وتشريعات عربية أخرى كالتشريع الأردني والسعودي والمغربي... أخذ بثلاث مخاطر مستحقة التعويض.

وعرف المشرع التونسي حادث العمل في الفصل 3 من القانون عدد 28 سنة 1994[2] "يعتبر حادث الشغل الحاصل بسبب الشغل أو بمناسبته لكل عامل عندما يكون في خدمة صاحب العمل أو أكثر وكذلك يعتبر حادث الشغل الحاصل أثناء تنقله بين مكان شغله ومحل إقامته بشرط أن لا ينقطع سيره أو يتغير اتجاهه لسبب أملته عليه مصلحته الشخصية أو لسبب لا صلة له بنشاطه المهني".

---

[1] انظر قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم 1975/79

[2] مصطفى صخري :**حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين العام والخاص** , دار الثقافة عمان،. 1998، ص12.

يتضح من خلال ما تقدم أن نطاق تطبيق تأمين حوادث العمل والأمراض المهنية من حيث المخاطر, والتي يغطيها تأمين إصابة العمل, جاءت أوسع في التشريع المصري مما جاءت به التشريعات الأخرى, التي تمّ التطرق إليها سابقا. يتضح مما سبق أنه من الضروري, إدماج هذا النوع من المخاطر ,أي الإجهاد والإرهاق، في التشريع الجزائري نظرا لتفاقم هذه الظاهرة في السنوات الأخيرة .فالإرهاق حاضرا دائما في الوسط المهني وذلك يعود إلى طبيعة العمل الذي يمارسه العامل سواء بالنسبة إلى أوقات العمل الغير معقولة في بعض الأحيان, أو إلى نقص في خبرة العامل وتكوينه المهني، حيث يجد نفسه أمام عمل يلزمه بذل مجهود أكبر من مجهوده العادي, وبالتالي هذه الحالة تجعل العامل في قلق دائم ومستمر ذلك ما يوّلد عنده أمراضا معضلة كالسكري أو ضغط الدم...

كما يتعرض العامل إلى ضغوطات نفسية في مكان عمله، وهذا ما أثبتته الإحصائيات التي سنتعرض لها لاحقا.

فمع حلول الأزمة الاقتصادية, قامت بعض المؤسسات في فرنسا مجبرة ,على تقليص عدد العمال, وبالتالي تعمل على تعويض عمل و نشاط العامل المسرح بعامل آخر يعمل في المؤسسة ,بغض النظر عن قدراته العقلية و حالته النفسية لممارسة عمله في منصبه الجديد. كما أنها لجأت في بعض الحالات إلى زيادة ساعات العمل (الساعات الإضافية), ففي السنوات الأخيرة ,أصبحت المسائل المالية لأصحاب العمل هي مركز اهتمامهم و ذلك على حساب الجانب الإنساني وهذا ما أدى إلى الشعور بالإحباط لدى العمال وتجريدهم من الإحساس بقيمتهم كبشر.

وقد أخذ القضاء الفرنسي بهذه الفكرة في الحكم الصادر في 01 جويلية 2003 .حيث أدخل حالة الخال البسيكولوجي ضمن حالات حوادث العمل .حيث قضى لعامل أصيب بحالة إحباط بعد إعلامه بأمر تغير منصب عمله، فكان الحكم على أساس أنه حادث عمل. كذلك فعلت نفس الجهة القضائية في الحكم الصادر في 22 فبراير 2007 حالة انتحار العامل رغم وقوع الحادث خارج زمان ومكان العمل، لكن بسببه أضفي عليه صبغة حادث العمل[1].

[1] مجلة المعهد الوطني للصحة و السلامة العربية.محاضرات المؤتمر الثاني **للسلامة والصحة المهنية**، مؤسسة التأمينات الاجتماعية السعودية، 16 أفريل 2009 ، الرياض، السعودية

بعد التطرق للتطور التاريخي لفكرة التأمين عن حوادث العمل والمرض المهني، والمراحل التي مر بها هذا التأمين إلى أن أصبح نظاما متكاملا ترعاه التشريعات وتعمل على تطبيقه باعتباره من الحقوق الأساسية للعمال، ويمثل تطبيق هذه الأنظمة والقوانين لأهمية قصوى، فهو المسار الذي يمكن على ضوئه معرفة الفئات الخاضعة لأحكام التأمين، وتحديد حوادث العمل من حيث المخاطر التي يغطيها هذا التأمين وكذلك نطاق تطبيق هذا التأمين من حيث المكان الذي يقع فيه الحادث وسوف نتناول هذه المحاور في نطاق الفصل الأول.

الفصل الأول: الأحكام العامة لحوادث العمل وحادث الطريق

إن نشاط العامل أثناء أداء عمله, لا يكاد يخلو من المخاطر التي قد تنتج عنها حوادث تؤدي إلى عجزه جزئيا أو كليا. وبالتالي توقفه عن أداء عمله ,ومن ثم توقف الأجر أو الدخل الذي يحتاجه العامل لتغطية متطلباته المعيشية هو وأسرته، بالإضافة إلى حاجة هذا العامل المصاب للرعاية الطبية والعلاجية وغيرها حتى يشفى .وما يتطلبه ذلك من مصروفات وراحة وخدمات، وإلا تعرض لتداعيات أكثر ضرر مثل الوفاة أو العجز، ولهذا اهتم نظام التأمين الاجتماعي إلى تغطية تلك الإصابات، بل والتوسع في نطاق تلك التغطية لمعالجة وتفادي مضاعفاتها التي تهدد الأمن الاجتماعي والاقتصادي، المعيشي والمهني لمن يتعرضوا لها وعلى إثر ذلك عرفه قانون الضمان الاجتماعي في مادته 12 من القانون رقم 13/83 أنه "يكون في حكم حادث العمل، الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي قطعها المؤمن للذهاب إلى عمله، أو الإياب منه، وذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة"[1].

وعرف المشرع الفرنسي إصابة العمل في المادة في المادة 1/411 من قانون التأمينات بأنها "الإصابة التي تحدث بفعل أو بمناسبة العمل لكل أجير وكل من يعمل بأجر وكل من يعمل بأية صفة أو في مكان لدى واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال أو رؤساء المشروعات"[2]

وعرف المشرع المصري في المادة 5/هـ من قانون التأمين الاجتماعي رقم 1975/79 أنه "الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم 1 المرفق أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة، ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع لمؤمن عليه

---

[1] انظر قانون رقم 83/ 13 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، معدل ومتمم بالأمر رقم 19/96 المؤرخ في 06 يوليو 1996

[2] L 411/1 dispose que « est considéré accident de travail qu’elle qu’en date la cause l’accident survenu par le fait à l’occasion du travail à toute personne salariée au travaillons, a quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs en chef d’entreprise »

خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي"[1].

وعرفه المشروع التونسي في الفصل 3 من القانون عدد 28 لسنة 1994:

"يعتبر حادث الشغل الحاصل بسبب الشغل أو بمناسبته لكل عامل عندما يكون في خدمة صاحب العمل أو أكثر وكذلك يعتبر حادث الشغل الحاصل للعامل أثناء تنقله بين مكان شغله ومحل إقامته بشرط أن لا ينقطع مسيره أو يتغير اتجاهه لسبب أملته عليه مصلحته الشخصية أو لسبب الإصابات بنشاطه المهني"[2].

يتضح من النصوص السابقة ,أن الإصابات التي تعتبر كحوادث عمل و التي يغطيها قانون التأمينات الاجتماعية ,هي تلك الإصابات الناشئة عن حوادث العمل، وكذلك الإصابات التي تحدث بسبب حوادث الطريق. حيث عرفها المشرع السعودي في المادة 1/27 من نظام العمل

" تعتبر إصابة عمل كل إصابة تحدث للمؤمن عليه بتأثير العمل أو من جراء ممارسة العمل مهما كان سببها، كما تعتبر إصابة عمل أيضا كل إصابة تحدث للمؤمن عليه أثناء طريقه من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه عادة طعامه وبالعكس، على شرط أن يكون الطريق الذي سلكه لم يتغير اتجاهه أو لم يتوقف خلال مروره لغرض تمليه عليه مصلحته الشخصية أو مصلحة لا تمت لعمله بصلة، وتعتبر بنفس الصفة الإصابات التي تحدث أثناء تنقلات المؤمن عليه التي يقوم بها بناء على تعليمات صاحب العمل أو أثناء السفر المدفوعة تكاليفه من قبل صاحب العمل ". [3]

يظهر من النصوص السابقة أن من بين المخاطر التي يغطيها تأمين حوادث العمل تلك الإصابات الناشئة عن حوادث العمل وكذلك الإصابات التي تحدث بسبب حوادث الطريق (المسافة)، وعليه نقسم هذا الفصل إلى مبحثين:

---

[1] سيد عجمي ونيازي طاهر: **التأمينات الاجتماعية وتطبيقها العملية في القطاع العام .** دار النشر عالم الكتب، القاهرة ص68

[2] مصطفى صخري ، المرجع السابق ص12.

[3] انظر المادة 1/27 من نظام العمل المشار إليه من طرف: د. سيد عيد نايل في المرجع السابق الذكر، ص 409.

المبحث الأول: ماهية حادث العمل

فلما يحدد التشريع تعريفا شاملا لفكرة ما .وهذا ينطبق على تعريف حادث العمل، ذلك أنه ليس من وظيفة المشرع أن يضع تلك التعاريف إلا في حالات استثنائية، كأن يرغب المشرع بحسم نزاع فقهي قائم، أو أن يكون ذلك التعريف مغايرا لمعنى مستقر في الأذهان. لذا تكون مهمة وضع التعريف من واجب الفقه والقضاء. وقد استقر الفقه والقضاء على تعريف للحادث الذي يعتبر إصابة عمل بأنه "كل ضرر متأتي عن سبب خارجي، عنيف، ومفاجئ"[1].

المطلب الأول: المقصود بحادث العمل

لم يحدد المشرع الجزائري تعريفا شاملا لحادث العمل بل ترك ذلك للفقه والقضاء.

فقد عرفه الفقه أنه "ما يصيب جسم الإنسان فجأة بفعل عنيف وسبب خارجي"[2] انطلاقا من التعاريف التي وردت بشأن حادث العمل عمد كل من الفقه والقضاء على وضع الشروط الواجب توافرها بالحادث حتى يمكن اعتباره حادث عمل وهي:

- أن يكون الفعل المكون للحادث ماسا بجسم الإنسان (بمعناه الواسع) سواء كان مسا جسمانيا أو عصبي.
- أن يكون الفعل المكون للحادث مفاجئ أي أن يقع في فترة زمنية غير محسوسة لا يمكن تحديد بداية أو نهاية (لأنه مفاجئ)، أي أن الفعل يعد مباغتا ولو أن أثاره لم تظهر إلا بعد فترة، أي أن الفعل الناتج عن الضرر هو المباغت وليس الضرر نفسه.
- أن يكون الفعل ذا مصدر خارجي وعلى هذا الأساس فإن المشرع لم يعتبر الإصابة الناجمة عن الإرهاق والإجهاد إصابة عمل على أساس أنها ليست بفعل قوة خارجية ومثلها الإغماء...
- أن يكون الفعل المكون للحادث عنيفا كانفجار أو ارتطام أو ما إلى ذلك.

---

[1] عوني عبيدات، مرجع سابق، محكمة استئناف الرباط بتاريخ 1940/11/28 مجموعة أحكام هذه المحكمة السنة 21 العدد 81 سنة 1941 ص40.

[2] ا عوني عبيدات نفس المرجع، اجتهاد محكمة النقض السورية في 1951/12/10 واجتهاد وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رقم 1984/03/06 تاريخ 1966/04/13.

لكن القضاء هاجر هذا الشرط ولم تعد أحكام النقض تتطلبه لاعتبار الحادث حادث عمل

- ولما كان من الصعب جمع هذه الشروط في الحادث مما يضيق من الحماية التي يتعين توفيرها للعامل، أضاف التشريع شرطا إضافيا للشروط السابقة وهو أن يكون الحادث قد وقع أثناء العمل أو بسببه.

وقد ذهبت معظم التشريعات إلى الأخذ بهذه الشروط المذكورة لاعتبار الحادث حادث عمل والتشريع الفرنسي هو الآخر لم يأت بتعريف محدد لحادث العمل وترك ذلك للفقه والقضاء[1].حيث استقر كل منهما على أن حادث العمل هو المساس بجسم آدمي نتيجة فعل عنيف ومباغت وناشئ عن سبب خارجي"[2].

لكن أصبح القضاء الفرنسي يجعل من عنصر العنف حالة نسبية محسوسة يمكن إدراكه مثل حالة انفجار كما قد تكون الإصابة نتيجة وخزة الحشرة.

فأصبح شرط أو عنصر العنف يدمج في بعض الحالات ضمن عنصر المفاجئة، كما أدمج عنصر السبب الخارجي في بعض الحالات ضمن عنصر الصفة المهنية لحادث العمل ,وبالتالي أصبح القضاء الفرنسي يعتبر حادث العمل هو كل فعل مفاجئ يحدث أثناء العمل مسببا ضررا جسمانيا، وعليه أصبح حادث العمل يستوجب توافر الشروط التالية وهي المفاجئة، الضرر الجسماني مع الاستناد دوما بصفة احتياطية لعنصر العنف والسبب الخارجي"[3]

وسنتناول فيما يلي هذه الشروط:

الشرط الأول: جسمانية الفعل الضار

الضرر الجسدي هو الضرر الذي يمس العامل في حياته وسلامته فيتمثل في مظاهر منها الجراح في الجسم أو إحداث العاهة أو التسبب بالعطل الدائم أو الخلل في العقل أو

---

[1] انظر د.محمد لبيب شنيب: **الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حودث العمل والأمراض المهنية** – مجلة العلوم القانونية كلية عين شمس ,العدد الأول السنة التاسعة, 1968-ص11.

[2] Dupeyroux jean jaques, op cit p81

[3] Yves. saint jours, traité de sécurité sociale, tome II les accidents du travail 1982 ; LGDJ p75"Actuellement la jurisprudence considère que « constitue un accident de travail tant incident soudain survenue au cause du travail au quel se rattache une lisions corporelle » retenons ainsi comme critère déterminons ; la soudaineté et la lisions corporelle, tant en continuons ou se référer, à titre subsidiaire, à la violence et l'événement extérieure,
Retenons ainsi , comme critère déterminions ; la soudaineté et la ……… corporelle, tout en continuant ou se référer à titre subsidiaire, à la violence et l'événement extérieure.

الوفاة"[1]. يظهر من تشريع الضمان الاجتماعي أن الإصابات البدنية هي الإصابات الوحيدة التي تدخل ضمن حوادث العمل بشرط أن يكون السبب الذي أدى إليها مفاجئ وخارجي[2] وبناء على ذلك فلا يعتبر حادث عمل ما يصيب العامل من تلف بملابسه أو بماله أو ما يصيبه من ضرر في سمعته وشرفه.

ويؤخذ الضرر الجسماني في هذا الشأن بمعناه الواسع حيث تمتد الحماية التأمينية لتشتمل كل مساس بجسم العامل المصاب سواء كان هذا المساس عميقا، أو سطحيا عضويا أو نفسيا.

لم يتوقف القضاء في الأخذ بالضرر الجسدي و منها مثلا استعمال الآلة وما شابه ذلك بل تخطاها إلى عوامل أخرى معتبرا إياها سبب لأحداث الأضرار الجسمانية.

- العامل البدني أي عند قيام العامل، بحمل الأثقال مثلا هذا ما يسبب الفتق L'herborise
- حالة ثبات العامل في مكان لمدة طويلة (عدم الحركة) بسبب له التخثر
- العامل الكيميائي مثل حالة اختناق سائق الشاحنة في طريقه إلى العمل بأكسيد الكربون أو حالة شرب مواد سامة، أو حروق نتيجة تفاعل الماء مضاف أحماض الأمونياك.
- العوامل الحرارية مثل ضربات الشمس
- العوامل الضوئية والصوتية والسمعية مثل إصابة الأذن من جراء الأصوات المزدوجة[3].

وعوامل أخرى

فالضرر ,بصفة عامة يأتي إخلالا بحق الإنسان في سلامته ماديا كان أو معنويا .والضرر المعنوي لم يظهر بصورة واضحة في الفقه والقضاء وذلك نظرا لصعوبة تحديد أو تقدير مسألة التعويض عنه، فمن العسير في تقييمه بالمال فهل المال يزيل الألم ويمحو آثر الإساءة إلى شخص الإنسان؟

---

[1] عاطف النقيب – مرجع سابق ص259

[2] بن صاري ياسين: **منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري**، دار هومة، الطبعة الثالثة 2009، ص 49.

[3] Yves saint-jours op-cit p76

فالضرر المعنوي يصيب المتضرر في كيانه الاجتماعي أو النفسي .وقد يتناول هذا الضرر الإنسان المتضرر في إحساسه بالمذلة أو في الانفعال الداخلي، فيؤدي ذلك إلى الألم النفسي. فالعامل الذي يتعرض لإصابة عمل ,يتضرر جسديا ,وقد يتضرر نفسيا بفعل ما حل به[1].

ففي اجتهاد المحكمة استئناف الرباط بتاريخ 1936/02/13[2] اعتبرت الانهيار العصبي الذي يعتري المؤمن عليه بسبب صدمة نفسية عنيفة حدثت له أثناء العمل يعد ضررا يصيب جسم الإنسان ولو انه لم يكن في شكل جروح أو رضوض.

وكذلك قرار محكمة النقض المصرية رقم 79 سنة 1975 الخاص بإصدار قانون التأمين الاجتماعي وقرار وزير التأمينات 239 سنة 1977 في شأن شروط وقواعد اعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق إصابة عمل[3].

فالتشريع المصري في مادته 5هـ من قانون التأمينات الاجتماعية والتي نصها "الإصابة بإحدى الأمراض المهنية الواردة بالجدول رقم 1 المرفق أو الإصابة نتيجة لحادث أثناء تأدية العمل أو بسببه، وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد والإرهاق إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات الاجتماعية والاتفاق مع وزير الصحة..."

هذا عن الضرر الجسماني ,لكن في حال ما إذا أدت إصابة العمل إلى تلف في عضو اصطناعي للعامل، فهل يعد من قبيل حوادث العمل التي تستوجب التعويض عنها؟

ذهب الرأي الأرجح من الفقه إلى أن المساس بالأجهزة التعويضية يعتبر مساسا بجسم الإنسان نفسه نظرا لأن الجهاز التعويضي يعتبر جزء لا يتجزأ من جسم الإنسان الذي يستعين به لأداء عمله وقضاء حاجاته اليومية بصورة طبيعية.

وطالما أن إرادة العامل لم يكن لها ثمة دخل فيما أصاب جهازه التعويضي فان الأمر يقتضي عندئذ تعويض العامل لأحكام القانون وهذا ما أخذ به التشريع الجزائري في نص

[1] عاطف النقيب المرجع السابق- ص269
[2] عوني محمود عبيدات، المرجع السابق، ص117
[3] جابر سالم عبد الغفار، المرجع السابق ، ص31

المادة 30 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية[1] والتي نصها التالي: "للمصاب الحق في الإمداد بالآلات والأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهته، وبإصلاحها وتجديدها له".

وطبقا للمادة 440 من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي "في حالة حادث عمل، للعامل المصاب الحق في الأعضاء الاصطناعية وكذلك الحق في تصليحها وتجديدها في حالة عدم صلاحيتها من جراء حادث العمل[2] وتدخل أيضا ضمن الأعضاء الاصطناعية النظارات الطبية les lunettes وكذلك أجهزة تقويم الأعضاء appareils orthopédiques والأسنانprothèse dentaire تلفها يعتبر كإصابة جسدية.

شرط المفاجأة la soudaineté

ويقصد بشرط المفاجأة ,أن تكون الواقعة المسببة للحادث قد تمت في فترة زمنية محددة وبصورة مفاجأة ,وليس تدريجية .بحيث لا يفصل بين بدايتها ونهايتها أي فاصل زمني .وأن يكون هذا الفعل الضار غير متوقع من العامل المتضرر. بحيث تقدم القدرة الإرادية للعامل على تجنب وقوعه وتوخي حدوثه كالسقوط مثلا la chute أو الانفجار l'explosition أو الارتطام le choc.

أما إذا استغرقت الواقعة زمنا فإنها لا تتسم بصفة المفاجأة .كما أنه إذا لم يمكن تحديد متى بدأت الواقعة ومتى انتهت فلا تعتبر حادثا.

وقد استبعد فريق من الفقه شرط المفاجأة في حادث العمل، لكي يخضع لتأمين إصابات العمل لأنه حسب رأيهم صفة المفاجأة قد تتخاف في كثير من الحوادث وفي نفس الوقت قد لا تدخل الإصابة ضمن الأمراض المهنية والتمسك بها يؤدي إلى حرمان العامل من الحماية التأمينية، ومن ناحية أخرى فان العامل قد لا يشعر بالإصابة التي لحقته عند

---

[1] انظر قانون 13/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والمتمم والمعدل بالأمر رقم 19/96 المؤرخ في 6 يوليو 1996

[2] 440code de la sécurité sociale « la victime d'un accident de travail à droit à la fourniture à la réparation et au renouvellement des appareils de prothese d'orthopedie necessaire à raison de par infirmité à la réparation et au remplacement de ceux que l'accident à rendus initulisables »

حدوثها، ولكن تظهر أعراضها بعد فترة من الزمن وعندئذ تكون المفاجأة متوافرة من الناحية الفعلية وان كانت أعراضها قد تأخرت في الظهور[1].

ويعتبر المعيار الزمني أمرا ضروريا في عنصر المفاجأة.إذ أن الفعل لا يعتبر حادث عمل إذا وقع في فترة زمنية بطيئة وغير محسوسة وكذلك الأفعال المجهولة الزمن.

ومفاد هذا الشرط, أن تكون بداية ونهاية الفعل الضار في فترة وجيزة، أي أنه لا يستغرق وقوعه سوى فترة زمنية قصيرة وهذا ما أكده القضاء الفرنسي[2]، وهذا يدل على أن معيار المفاجأ يعتمد على فكرة الوقت الذي استغرقه حدوث الفعل الضار.

وبهذا يمكن القول أن تلف الإبصار يعتبر مرضا إذا ترتب على العمل لمدة طويلة في إضاءة قوية أو خافتة أو في مكان مشبع بأبخرة ضارة. بينما يعتبر إصابة إذا حدث نتيجة استئناف فجائي لضوء شديد أو استعمال الأشعة فوق البنفسجية أو تحت الحمراء.

ويعتبر عنصر المفاجأة في الفقه الفرنسي[3] من الأمور الهامة التي يتم من خلالها التمييز بين حادث العمل والمرض المهني والذي يتسم بالبطء والتدرج أو التطور البطيء غير الملموس، فالضرر ذاته قد يعتبر حادثا أو مرضا تبعا لطول أو قصر الوقت الذي استغرقه وقوع الفعل الذي تسبب فيه.

والمفاجأة هي صفة في الواقعة مصدر الضرر وليس في الضرر نفسه، فمتى كانت الواقعة مفاجأة، اعتبرت حادثا، حتى ولو كان أثرها الضار لم يظهر إلا بعد فترة من الزمن ولا يشترط في الفعل المفاجئ أن يكون ايجابيا قد يتحقق هذا الفعل بالامتناع أو الترك، ومثال ذلك عدم توصيل الهواء النقي إلى عمال المناجم تحت الأرض أو الغواصين في الماء.

فعنصر المفاجأة وإن كان ملازما لمعظم الوقائع المكونة للإصابة إلا أنه قد يتخلف في كثير منها، فقد تظهر آثار الإصابة مباشرة وهناك إصابة يتراخى ظهور آثارها وأعراضها إلى ما بعد فترة طويلة من الزمن ويسمي البعض هذه الحالة بالضرر

---

[1] محمد محرز، المرجع السابق، ص117 ,118

[2] طحطاح علال المرجع السابق, ص5

[3] Dupeyroux. jean jaques op-cit p81

المستقبل، وهو ضرر تحقق بسببه ولكن آثاره لم تظهر كلها أو بعضها فكان حصولها أكيد بعد تراخيها زمنيا بفعل عوامل تجعل هذا الحصول يتراخى.

نلخص إلى أنه متى كان الفعل مفاجئا ,فإنه يعتبر حادثا ولو كان أثره لم يظهر إلا بعد فترة من الزمن. فالمفاجأة صفة مشترطة في الفعل مصدر الضرر,و ليس في الضرر ذاته ومثل ذلك: سقوط العامل من فوق الآلة يعد حادثا بغض النظر عن الفترة التي استغرقها ظهور آثار الحادث[1].

إذن فعنصر المفاجأة كمعيار يعتمد على فكرة فنية قانونية .وهي فكرة الوقت الذي استغرقه حدوث الضرر[2]، وهو عنصر نسبي حيث يتواجد في جميع الإصابات لكن يختلف من حيث درجة لمسه من إصابة إلى أخرى لكنه عن طريقه يتم تمييز حادث العمل من المرض المهني.

السبب الخارجي للحادث

أي أن يكون الضرر وليد تأثير خارجي بغض النظر عن طبيعة المؤثر, سواء كان جسمانيا صلبا أو قوى استخدامها العامل كالحرارة أو الكهرباء، أو أن يكون جهد بذله العامل تنفيذا لالتزاماته المهنية.

والأصل الخارجي في الحادث, قد يكون ماديا، وهذا هو الغالب، وقد يكون معنويا، ومثال ذلك الوفاة نتيجة الخوف من رؤية الحريق يعتبر حادثا رغم عدم إصابة العامل بالاختناق[3] وقد يكون السبب الخارجي مجرد ألفاظ تؤثر في نفسية العامل وتؤدي إلى صدمة نفسية[4].

لقد اعتبر مجلس الدولة المصري بتاريخ 1956/09/22 بأن الاعتداء الذي يقع على العامل من عامل آخر في مكان العمل أو بسببه إذا نشأ عن ذلك صدمة نفسية تعتبر قوة خارجية[5].

---

[1] سيد عجمي وينازي طاهر المرجع السابق ص69

[2] Yves saint jours op-cit, p 374

[3] السيد عيد نايل: المرجع السابق، ص 413.

[4] سيد عجمي وينازي طاهر نفس المرجع ص69

[5] عوني محمود عبيدات ,المرجع السابق ص120

أما القضاء الأردني استقر على أنه للوقوف على ما إذا كانت الحالة قد تشكل حالة مرضية أو ناشئة عن حادث بفعل قوة خارجية لا بد من إحالة المصاب إلى اللجنة الطبية في المؤسسة لتقدير ذلك[1]

وهذا ما استقر عليه القضاء الجزائري أيضا ويظهر لنا ذلك من خلال النصوص القانونية، حيث تضمن القانون رقم 83/15 الصادر بتاريخ 02 يوليو 1983 والمتعلق بالمنازعات في ميدان الضمان الاجتماعي[2]. ومفاد هذا النص أن المنازعات الطبية تختص بكل الخلافات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي وكذلك لذوي حقوقهم[3] و"يجب إحالة أي خلاف ذي طابع طبي لإجراء الكشف الطبي مثلما هو مبين في القانون، ولقبول طلب الكشف الذي يقدمه المؤمن له يجب أن يكون مصحوبا بشهادة طبية من طبيبه المعالج".

ولقد كان هذا الشرط محل نقد من جانب الفقه المقارن والذي يرى بأنه غالبا ما تكمن أسباب حدوث الإصابة في نفس المصاب قبل وقوع الإصابة. (مثل حركة خاطئة منه) فقطع يد العامل وهو يعمل أمام الآلة يرجع إلى سوء تقدير العامل أو العامل النفسي الداخلي له ترتب عليه ظرفا خارجيا وهو قطع اليد[4].

كما أنه لا يشترط لاعتبار الإصابة حادث عمل أن يكون سببها عاملا خارجيا محضا ذلك أن اشتراك عوامل داخلية مع العوامل الخارجية في إحداث الإصابة لا ينفي فيها صفة حادث العمل.

ونتيجة لهذه الانتقادات فقد عدلت محكمة النقض الفرنسية وكذلك المصرية عن اشتراط هذه الصفة (الأصل الخارجي) في الحادث، وقضت باعتبار الحادث الذي يقع للعامل نتيجة لعدم احترامه لقواعد الأمن والسلامة وكذلك الحادث الذي يقع نتيجة لتسمم العامل حادث العمل[5].

ودعى الفقه للتخلي عن هذا الشرط مراعاة للحقائق العلمية والاعتبارات الإنسانية.

---

[1] عوني محمود عبيدات المرجع نفسه ، ص 121 (حيث جاء في حكم القضية رقم 1994/125 بتاريخ 1994/06/01)

[2] انظر القانون 83/15 المتعلق بالمنازعات في ميدان الضمان الاجتماعي المواد من 17 إلى 29

[3] عبد الرحمن خليفي: **الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي**، دار العلوم 2008، ص 120.

[4] أحمد محمد محرز المرجع السابق ص141 ,115

[5] احمد محمد محرز المرجع السابق، ص141

الصفة المهنية للحادث

لا يكفي لاعتبار الحادث حادث عمل أن تتوافر الشروط السابقة الذكر، بل لابد من أن يكون الحادث قد وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه.

ويطلق غالبية الفقه على هذا العنصر أو الشرط "الصفة المهنية أو الطبيعية المهنية للحادث"[1].

وقد جاء في هذا الشأن المادة 9 من القانون 13/83[2] كالآتي:

"يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطرأ في مكان العمل أو في مدته أو في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث، أو أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجين عن العمل ما لم يثبت العكس".

يتضح مما سبق أنه يشترط لاعتبار الحادث حادث عمل شرطان وهما: أن يقع الحادث أثناء تأدية العامل لعمله، أو أن يقع بسبب العمل الذي يؤديه العامل، وذلك لاعتبار الحادث الناتج عنه حادث عمل.

والجدير بالذكر أنه لا يشترط لاعتبار الحادث حادث العمل توافر هذين الشرطين معا، بل يكفي توافر إحداهما فقط.

وسوف نتطرق بالدراسة إلى لمقصود من هذين الشرطين:

وقوع الحادث أثناء العمل

L'accident survenu par le fait du travail

تعتبر الإصابة التي تنشأ عن حادث وقع أثناء العمل إصابة عمل حتى ولو لم يكن هناك أي صلة مباشرة بين الحادث والعمل، ويعتبر الحادث قد وقع أثناء العمل متى حدث في مكان العمل وزمانه[3].

---

[1] ا جابر سالم عبد الغفار المرجع السابق ص28

[2] انظر القانون المؤرخ 13/83 في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية

[3] السيد عيد نايل: **الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية**، جامعة الملك سعود 1992، ص 414.

عبر المشرع الجزائري عن هذا الشرط في المادة 7 والمادة 8 والمادة 9[1] والملاحظ أن هذه المواد قد اختلفت في صياغة هذا الشرط عن بعض التشريعات الأخرى، فالمشرع الجزائري ينص على أن تكون الإصابة ناتجة عن حادث يقع أثناء العمل...

أما المشرع المصري صاغها بالصيغة الأخرى أي اعتبار الحادث حادث عمل على أن تكون الإصابة ناتجة عن حادث يقع أثناء تأدية العمل...

ويعتبر الحادث واقعا أثناء العمل إذا كان قد وقع في الساعات المحددة للعمل وأثناء تأدية العامل لعمله في مكان العمل، حتى ولو لم يكن هناك أدنى صلة بين الحادث والعمل، إذ لا يشترط في الحادث الذي يقع أثناء العمل توافر علاقة سببية بينه وبين العمل.

ومتى وقعت الإصابة أثناء تأدية العامل لعمله فأنها تعتبر إصابة عمل أيا كان سبب الحادث الذي أدى إلى هذه الإصابة، سواء كان الحادث يرجع إلى خطأ رب العمل أو إلى خطأ الغير أو إلى قوة قاهرة فان الإصابة تعتبر إصابة عمل.

وحتى يستفيد العامل من الحماية التأمينية في حالة إصابته نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل، لابد أن الإصابة قد وقعت في مكان العمل وزمانه.

- **المقصود بمكان العمل:** وهو المكان الذي يتواجد فيه العامل أثناء تنفيذه عمله، وبحسب الأصل يشمل مكان العمل، المنشأة حيث يؤدي العامل عمله ويتسع مكان العمل ليشمل أيضا مداخل المنشأة وملحقاتها.

بصفة عامة فإن مكان العمل يمتد إلى جميع الأماكن التي يكون فيها العامل تحت رقابة صاحب العمل وإشرافه.

ومن ثم فإنه إذا ما وقع حادث للعامل في هذه الأماكن فإن الإصابة الناتجة عنه تعتبر إصابة عمل وتغطى تأمينيا[2].

فالقضاء الفرنسي جعل من مكان العمل المؤسسة بما فيها من المحلات والمغاسل والمطاعم، غرف تبديل الملابس، المداخل والمخارج ودوره المياه وموقف السيارات.

بينما أستثنى من ذلك كل المحلات التي وضع عليها إشارة ممنوع للعمال[3].

---

[1] انظر المواد 7-8-9 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983- يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-19 المؤرخ في 6 يوليو 1996

[2] أحمد محمد محرز المرجع السابق، ص178, 179.

[3] Yves saint jours op cit p81

كما يشمل القضاء الفرنسي أيضا مكان العمل المؤقت فأينما كانت مقررات المؤسسة، أينما يمارس العامل عمله يعتبر الحادث الذي يصيب العامل داخل نطاقها من حوادث العمل المنصوص عليها في قانون الخاضعة للتعويض.

وقد اعتبر القضاء الفرنسي أن مكان العمل يبدأ بالبوابة الخارجية لمكان العمل وكل حادث يقع للعامل بدأ من البوابة يعتبر حادث عمل طالما أنه وقع للعامل وهو تحت سلطة وإشراف وتبعية صاحب العمل[1].

وقد تستدعي طبيعة العمل انتقال العامل من مكان إلى آخر لتأديته كما هو الحال بالنسبة لسائق السيارة، فإذا حدثت إصابته أثناء تجواله، وفي خط سيره الذي رسمه له صاحب العمل فأنها تعد حادث عمل أيا كان المكان الذي وقعت فيه، ذلك أن العامل في هذه الحالة إنما كان يؤدي عمله وفقا لما تقتضي به التعليمات وأوامر صاحب العمل.

كما اعتبر القضاء الإصابة خلال فترة الاستراحة من حوادث العمل وكذلك ما دام العامل كان خاضعا لرقابة وإشراف صاحب العمل ومن ثم يتعين أن يتمتع بالحماية التأمينية عن إصابته[2]، ففي فرنسا اتفق كل من القضاء والفقه على اعتبار الحادث الواقع للعامل أثناء فترات الراحة période des repos أو فترات تناول الوجبات repas حادث عمل

وأخيرا قد حددت شروط لاعتبار الحادث حادث عمل وهي:

- إذا وقع الحادث في الساعات المحددة للدوام
- إذا وقع الحادث قبل بدء العمل في دقائق التي يتسلم بها العامل عمله
- إذا وقع الحادث بغير ساعات العمل أصلا ولكن بالوقت الذي كان العامل يؤدي فيه عملا آخر لصالح صاحب العمل حتى ولو وقع الحادث خارج أوقات العمل.
- إذا وقع الحادث بعد انتهاء العمل ولكن في الدقائق التي يسلم فيها العامل أدوات العمل.
- إذا وقع الحادث أثناء فترة الراحة التي تتخلل العمل طالما أن العامل خلالها مازال خاضعا لرقابة وإشراف صاحب العمل.

---

[1] Dupeyroux, jean jaques, op-cit p82
[2] Dupeyroux, jean jaques, ibid p82

يبدو أن المشرع الجزائري حسنا فعل، حيث اكتفى باشتراط أن يقع الحادث أثناء العمل وليس أثناء تأدية العمل، وبالتالي فإن فترة الراحة إذا ما قضاها العامل المصاب في مكان العمل فأنها تعتبر امتداد لوقت العمل، كما أن العامل يخضع خلالها لسلطة وإشراف صاحب العمل.

- **المقصود بزمان العمل:** يقصد بزمان العمل الفترة الممتدة بين موعد العمل وموعد انتهائه ويتسع زمان وقت العمل ليشمل كذلك الفترة التمهيدية التي تسبق بداية العمل إذ قد يحتاج العامل لبعض الوقت للقيام ببعض الأعمال التمهيدية كتغيير ملابسه مثلا أو تسليم أدوات عمله...

والرأي الراجح يمدد[1] أيضا وقت العمل إلى فترة تسمى بالفترة التكميلية والتي يضطر فيها العامل إلى التأخر بعض الوقت بعد انتهاء مواعيد العمل مثلا لارتداء الملابس أو تسليم العمل، إذ تعرض العامل لحادث خلال هذه الفترة أي من الفترة التمهيدية إلى الفترة التكميلية تعتبر حادث عمل ناتج عن حادث مستحق التعويض.

وقد يضطر العامل إلى تواجده في مكان العمل بصفة مستمرة مثل البواب والحارس، وبالتالي فأي حادث يلحق بالعامل خلال مدة وجوده في مكان عمله يعتبر حادث عمل وقع أثناء تأدية العمل حتى ولو وقع أثناء فترة نومه لأن العامل طوال هذه المدة التي يتواجد فيها في العمل يكون خاضعا لإشراف ورقابة صاحب العمل لأنه يؤدي عمله باستمرار ويكون دائما على استعداد لليقظة وفقا لمقتضيات طبيعة عمله[2].

ويعتبر في حكم تأدية العامل للعمل التوجه أثناء مواعيد العمل إلى خارج مكان العمل بإذن من صاحب العمل absence autorisé مثل الإصابة أثناء مغادرة مكان العمل لقضاء حاجته، ويجوز أن يكون الإذن مبينا أما الإصابة في حالة مغادرة مكان العمل دون إذن من صاحب العمل فإنها لا تعد إصابة عمل وهو ما يذهب إليه الفقه والقضاء في فرنسا[3].

---

[1] . السيد عيد نايل: المرجع السابق، ص 416.

[2] . السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 416.

[3] Dupeyroux, jean jaques, Op-Cit p82

وهذا ما أخذ به القضاء الجزائري، حيث اعتبر الحادث الذي يقع للعامل الذي غادر مكان العمل برخصة يدخل ضمن حوادث العمل[1]. وقد يقع الحادث أثناء فترة راحته أو أثناء فترة الصلاة، ففي هذه الحالة هل تعتبر الحادثة التي تصيب العامل في هذه الفترة إصابة عمل؟

هنا يجب التفرقة بين حالتين:

- إذا كان العامل يقضي وقت راحته أو يؤدي صلاته في مكان عمله، وحدثت له إصابة العمل، فهنا يعد الحادث حادث عمل.
- إذا كان العامل يقضي وقت راحته أو يؤدي صلاته خارج مكان العمل فالحادث هنا يخرج من نطاق حوادث العمل.

ويثور التساؤل حول طبيعة حوادث العمل التي تقع للعامل المضرب؟

يعرف الإضراب بأنه امتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم.

وقد عرفه المشرع الجزائري في المادة 24 من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990[2]

"إذا استمر الخلاف بعد استنفاذ إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه .وفي غياب طرق أخرى للتسوية, قد ترد في عقد اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب.."

لكن السؤال الذي يطرح حول اعتبار الحادث، الذي يقع للعامل المضرب ،حادث عمل أو عدم اعتباره كذلك؟

أن العامل المضرب,خلال هذه الفترة ,يكون متوقفا عن أداء عمله حتى ولو كان متواجدا في مكان العمل.

---

[1] نقض ملف رقم 1666006 قرار بتاريخ 1998/7/14 قضية الصندوق الوطني للتأمينات ضد (أ.م) بشأن حادث عمل خارج مكان العمل، طبقا للمادة 64 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل
من المقرر قانونا أنه "تعلق علاقة العمل للأسباب التالية: ولما يثبت في القضية الحال أن قضاه الموضوع اعتبروا الحادث هو حادث عمل لأنه في فترة الترخيص بالخروج من مكان العمل على أساس أن الترخيص بالخروج من مكان العمل لا يدخل ضمن حالات تعليق علاقة العمل المنصوص عليها من المادة 64 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 لأن العامل يبقى تحت الإدارة القانونية لصاحب العمل ويتقاضى أجره مقابلها ومتى كان ذلك فان القرار أصاب فيما قضى مما يستوجب الرفض" المجلة القضائية العدد الأول سنة 2000 ص101

[2] انظرالقانون رقم 02/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب معدل ومتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 والأمر رقم 03/06/ المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي

لكن الحوادث التي تلحق به ,خلال هذه فترة, تعتبر من قبيل حوادث العمل .ذلك لأن ممارسة الإضراب (في حدود الصور المشروعة تعتبر حقا للعامل .وبالتالي تكون الإصابة التي تلحق بالعامل المضرب أثناء ممارسته هذا الحق إصابة عمل).

وقوع الحادث بسب العمل

إضافة إلى الإصابة التي تحدث للعامل أثناء أداء عمله ، فإن إصابة العمل التي تقع للعامل خارج مكان عمله وزمانه. يشرط فيها توافر علاقة السببية بين الحادث والعمل, سواء كانت العلاقة مباشرة من العمل ذاته أو غير مباشرة ,ما دامت علاقة السببية قائمة بين الحادث والعمل.

وإذا تعددت الأسباب التي أدت إلى وقوع الحادث, يكفي أن يكون العمل سببا كافيا لوقوع الحادث.

و يعتبر حادث العمل إذا أثبت العامل أن الحادث الذي أدى إلى إصابته ما كان ليقع لولا ارتباط العامل بالعمل. فلابد من وجود علاقة سببية ,و هذا ما ذهب إليه الفقه الفرنسي. حيث قضت محكمة النقض الفرنسية باعتبار الحادث الذي وقع للعامل أثناء قيامه بعمليات الإنقاذ في حريق نشب في مكان العمل " حادث عمل"

و يقوم على عاتق العامل عبء إثبات هذه العلاقة .و هي مسألة موضوعية تخضع لتقدير القاضي .

أما إذا اقتصر دور العمل على مجرد تسهيل وقوع الحادث .فإنه لا يعد حادث عمل كما لو[1] أوفد صاحب العمل العامل في مهمة إلى بلد آخر .و في أثناء وجوده بها ,توجه لمشاهدة إحدى المباريات الرياضية ,و حدثت بينه وبين شخص آخر مشاجرة ,ترتب عليها إصابته. فإن هذه الإصابة لا تستحق التعويض.

[1] . السيد عيد نايل: المرجع السابق، ص 418.

و قضت محكمة النقض الفرنسية في تاريخ 2001/07/21 بعدم اعتبار وفاة العامل الذي أوفد إلى مهمة عمل إلى باريس, و توفي ليلا ,على إثر حادث اختناق بالغرفة التي كان يقيم بها ,حادث عمل لكون أن الحادث قد وقع و العامل متمتع باستقلالية تامة[1]

المطلب الثاني : الأحكام العامة للأمراض المهنية

إن الأخطار المهنية التي يواجهها العامل أثناء أداء عمله متعددة ,و لا تقتصر على حادث العمل أو حادث الطريق. قد يصاب العامل بمرض نتيجة للظروف المحيطة ببيئة العمل و هو ما يعرف بالمرض المهني والذي يتسبب في إقعاد العامل و عدم قدرته على أداء عمله.

أولا: تعريف المرض المهني وطرق تحديده

قد يتعرض العامل لإصابة بأحد الأمراض المهنية الناتجة عن الأعمال التي يؤديها ,و التي قد تؤثر على مستوى عمله و تسبب غيابه عن العمل ,و قد تلحق به عجزا مؤقتا أو دائما. و في بعض الأحيان قد تؤدي الأمراض المهنية إلى الوفاة.

و لقد استقر الرأي على تسمية هذا المرض و إدراجه تحت ما يسمى المرض المهني .و قد تختلف الدول في الوسائل التي تتبعها لتحديد أمراض المهنة و في الشروط التي تحددها لاعتبار المرض مرض مهني.

تعريف المرض المهني

لقد عرف المشرع الجزائري المرض المهني في المادة 63 من قانون الضمان الاجتماعي[2] أنها "تعتبر كأمراض مهنية كأعراض التسمم و التعفن و الاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص".

فالمرض المهني ,إذا, يحدد تبعا لنوع العمل الذي يقوم به العامل. أي سبب المرض يرجع إلى العمل المحدد في الجداول المنظمة من طرف وزارة العمل، و ذلك وفقا للأمر المؤرخ

---

[1] Dupeyroux jean jaques, op cit p 81

[2] ا انظر لمادة 63 من قانون رقم 13/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية معدل و متمم بالأمر رقم: 96-19 المؤرخ في 6 يوليو 1996

في 1966/06/21 و هو نفس اتجاه المشرع الفرنسي حيث جاء في نص المادة 496 من قانون التأمين الاجتماعي الفرنسي[1].

ولقد أخذت التشريعات العربية تقريبا بنفس التعريف، فالجار التونسي عرفه في الفقرة الثالثة من الفصل الثالث من القانون عدد 28 لسنة 1984 المؤرخ في 21 فبراير 1994: " تعتبر مرضا مهنيا كل ظاهرة اعتلال وكل تعفن جرثومي أو إصابة يكون مصدرها بالقرينة ناشئا عن النشاط المهني للعامل "[2].

أما المشرع المصري في تعريفه للمرض المهني لجأ إلى نظام الجداول .كما جاء في المادة 5/ه " إصابة العمل هي الإصابة بإحدى الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم 1، المرفق...."[3]، وكذلك فعل المشرع الأردني. ونصت المادة 3/27 من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي على أنه" تحدد الأمراض المهنية بجدول يصادق عليه بقرار من مجلس الوزراء بناءا على اقتراح الوزير المسؤول، ويمكن تعديل هذا الجدول وفق نفس الأصول، ويبين الجدول الأمراض التي تعتبر أمراضا مهنية، وينص إلى جانب كل منها على الأعمال والأساليب والمهن التي تعرض العامل للإصابة بهذا المرض..."[4]

الملاحظ أنه لا يوجد تعريفًا شاملاً جامعا للمرض المهني وذلك يعود إلى صعوبة إثبات العلاقة المباشرة بين المرض وطبيعة العمل الذي يزاوله المؤمن عليه، لاسيما وأن الناس مختلفون فيما بينهم من حيث استعدادهم الفيزيولوجي لتقبل المرض، مما يصعب معه إثبات علاقة المرض بالعمل على وجه قاطع في العديد من الحالات.

نظرا لعدم الإجماع على تعريف دقيق وموحد للمرض المهني، عرف هذا الأخير طبقا لما جاء في التوصية الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي رقم (67) سنة 1944 بأنه " كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في مهنة معينة، أو حالة تسمم تحدث بسبب المواد

[1] Tayeb. Belloula : **accident de travail et maladies professionnelles**. Édition Dahlab. 1993, P 127.

[2] مصطفى صخري المرجع السابق ص 150

[3] . عوني محمود عبيدات: المرجع السابق، ص 152.

[4] . السيد عيد نايل: المرجع السابق، ص 423.

المستعملة في مهنة معينة، مما يستوجب التعويض عنه باعتباره مرض مهني هذا إذا كان الشخص ضمن من يعملون في تلك المهنة ".
أما رجال الأمن الصناعي فيعرفونه أنه: " مرض تسببه ظروف محيطة يكون التعرض لها تقتضيه عملية خاصة سواء كانت حرفة أم مهنة والتي لا يتعرض العامل لمثيلها خارج نطاق عمله "[1]
وتجدر الإشارة إلى أن صفة الفجائية والصفة الخارجية ,والتي تعني بأن يكون الفعل المفاجئ نتيجة مصدر أجنبي عن جسم الإنسان ,هما اللتان تميزان حادث العمل عن المرض المهني، ذلك أن هذا الأخير ينشأ عن سبب داخلي مصدره جسم المريض ذاته، كما أنه لا يتحقق بغتة بل ببطء، ويتطور تدريجيا[2].

ثانيا: طرق تحديد المرض المهني

ذهبت بعض التشريعات في تحديدها للأمراض المهنية إلى الأخذ بنظام التغطية الشاملة، في حين أخذت تشريعات الأخرى بنظام الجداول ,وبينما جمعت بعض التشريعات بين النظامين السابقين ,و هو ما يطلق عليه النظام المزدوج أو المختلط .و سوف نتعرض في هذه الأنظمة فيما يأتي:

<u>أ/- نظام التغطية الشاملة:</u> ويسمى بالطريقة المرنة

قرر المشرع في هذا النظام حماية العامل من كل مرض يثبت طبيعته المهنية أي كل مرض بسبب العمل أو الظروف المحيطة بأدائه أو بالأماكن التي يقوم بها العامل بعمله[3]، ففي ظل هذا النظام يمتد نظام التأمين عن المرض المهني إلى أبعد حد ممكن و هذا ما يمنح العامل طمأنينة أكبر.

فالدول التي تأخذ بمقتضى هذا النظام ,يتضمن التشريع فيها تعريفا عاما للمرض المهني و يترك تحديد هذا المرض إلى هيئة أو لجنة تتشكل من أطباء مختصين و خبراء في

[1] . أحمد محمد محرز: المرجع السابق، ص 334.

[2] . محمد لبيب شنب: المرجع السابق، ص 17.

[3] Yves saint Jours Op Cit P 126.

الأمن الصناعي ، و بهذه الطريقة يخفف عبء الإثبات على العامل حيث يقع على عاتق هذه اللجنة المختصة[1] .

ب/ـ طريقة الجداول: وتسمى بالطريقة الجامدة

تعتبر هذه الطريقة من أقدم الطرق لتغطية الأمراض المهنية و أكثرها شيوعا في دول العالم. و تأخذ بها باتفاقيات العمل الدولية رقم 1925/18 م و رقم 1934/42 م .و بمقتضى هذه الطريقة فإن المشرع من جانبه يحدد قائمة بالأمراض التي تعتبر من قبيل الأمراض المهنية مع تحديد الأعمال و المهن المسببة لكل مرض من الأمراض الواردة في الجدول.

و تتميز هذه الطريقة بأنه بمجرد إصابة العامل بمرض من الأمراض الواردة في الجدول، و كان هذا العامل يمارس مهنة أو عمل من الأعمال الواردة في الجدول قرين المرض الذي أصيب به ,فإن ذلك يعد قرينة قانونية قاطعة غير قابلة لإثبات العكس[2] على أن المرض يعتبر مرضا مهنيا.

وتنقسم هذه الجداول إلى نوعين:

ـ **الجدول اللمغلق:** تحدد فيه الأمراض على سبيل الحصر مع بيان المهن و الأعمال المسببة لكل مرض من الأمراض الواردة به .و لا يسمح لأي جهة إضافة أي مرض جديد.

يعاب على هذا النوع من الجداول ,على أنه يؤدي إلى استبعاد الأمراض الجديدة التي تظهر نتيجة التطور الصناعي من عداد الأمراض المهنية .الأمر الذي يرتب عليه فقدان المصاب حقه في الحماية التأمينية بسبب قصور الجدول عن ملاحقة التطور[3].

ـ الجدول المفتوح: نظرا لما تعرض له نظام الجداول المغلقة من انتقادات أخذت بعض الدول بنظام الجداول المفتوحة و التي بمقتضاها يتم تحديد الأمراض المهنية على سبيل الحصر مع بيان الأعمال و المهن المسببة لكل مرض بمقتضى هذا الأسلوب إضافة إلى أمراض جديدة إلى الجدول كلما دعت الظروف ذلك.

---

[1] .عوني محمود عبيدات المرجع السابق ص 152

[2] أحمد محمد محرز مرجع سابق ص 336

[3] .عوني محمود عبيدات نفس المرجع ص 154

ـ الطريقة المزدوجة:

يجمع بين النظامين السابقين في تحديد الأمراض المهنية ,أي يجمع بين نظام التغطية الشاملة للأمراض التي تسببها المهن و نظام الجداول.

هذا ما أخذ به المشرع الجزائري في المادة 64 من قانون الضمان الاجتماعي حيث جاء فيه " تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل و قائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها و كذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل هذه الأعمال بموجب التنظيم"

و في حالة ما إذا أصيب العامل بمرض غير وارد في الجدول ,فإن العامل يلزمه إثبات أن هذا المرض كان ناتجا عن العمل الذي يؤديه (العلاقة السببية) و تكون هناك لجنة طبية لها صلاحيات تحديد المرض المهني الذي لم يرد في الجدول. هذا النظام أخذت به معظم التشريعات.

ثالثا: تغطية الأمراض المهنية في التشريع الجزائري و التشريع المقارن

نظم المشرع الجزائري نظام الجداول نص المادة 64 من قانون 13/83 السالف الذكر" تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل و قائمة الأشغال التي من شأنها أن تسبب فيها ,و كذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال بموجب التنظيم"

كما نصت المادة 65 من نفس القانون على أنه " يمكن أن تراجع و تتمم هذه القوائم وفقا لنفس الشروط و الأشكال المنصوص عليها في المادة 64 أعلاه"

أما المشرع الفرنسي يحدد الأمراض المهنية في قائمة مهنية (ثابتة) liste fixe تحدد بواسطة السلطة العامة ,و يصل عدد تلك الجداول حاليا إلى 85 جدول تحتوي على الأمراض المهنية و الأعمال المسببة لها. و لكي يستفيد العامل بالحماية التأمينية ضد الأمراض المهنية ,فإنه يقع عليه عبء إثبات أن المرض الذي أصابه وارد بالجدول المشار إليه في المادة 1/461 من قانون التأمينات الاجتماعية[1].

---

[1] Dupeyroux ,jean jaques : Op Cit P86

L 461/1 « ….est présumé d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles est contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau, peut être également reconnue d'origine professionnelle une maladie caractérisée non dédaignée.

غير أن المشرع الفرنسي عمل على حماية العامل المصاب بمرض غير مدرج بالجدول .فقد أصدر القانون 27 يناير الذي فتح الباب أمام العامل المصاب بمرض غير مدرج في الجدول ,بالتمتع بالحماية التأمينية شريطة وجود علاقة سببية مباشرة بين عمل العامل المعتاد و المرض الذي أصيب به.

كما أخذ المشرع المصري بنظام الجدول المفتوح عند تغطية الأمراض المهنية .حيث حدد تلك الأمراض في جداول على سبيل الحصر. غير أنه سمح بإضافة أمراض مهنية جديدة إلى هذا الجدول ,و ذلك بموجب قرار يصدره وزير التأمينات الاجتماعية بناءا على اقتراح مجلس إدارة مهنية مختصة .حيث يعتبر المرض عرضا مهنيا .و لكي يستفيد العامل المصاب من الحماية المقررة لابد من توافر الشروط التالية:

1)**ـ أن يكون العامل خاضعا لتأمين إصابة العمل:**

لقد تطرقنا إلى بيان نطاق تطبيق تأمين إصابة العمل طبقا لأحكام قانون التأمين الاجتماعي سابقا ,فهذا الشرط يفترض توافره بالنسبة للعامل حتى يستحق التعويض.

2)**ـ أن يكون المرض الذي يعاني منه العامل منصوص عليه في الجدول المرفق بالقانون:** و مفاد هذا الشرط ، أنه حتى يستفيد العامل المصاب من نظام التأمين الاجتماعي، يجب أن يكون مصابا بأحد الأمراض المهنية التي حددها المشرع.

3)**ـ ارتباط المرض بمهنة العامل**:

لم يكتفي المشرع الجزائري و التشريعات الأخرى (فرنسي مصري...) بتحديد الأمراض المهنية، بل حدد أيضا الأعمال و المهن قرين كل مرض مهني وارد في الجدول بمعنى أن تكون علاقة سببية بين المرض و المهنة التي يزاولها العامل و لابد أن يجتمع الشرطان معا فلو تحقق شرط و تخلف آخر لا يعد المرض مهنيا.

و متى أثبث العامل توافر شرطين و ظهرت أعراض هذا المرض خلال المدة التي حددها هذا القانون ,فإن مرضه يعتبر مرضا مهنيا يدخل تعويضه في نطاق قانون التأمينات الاجتماعية ,و لا يشترط أن يكون العامل مشتغلا بالعمل الصناعي الذي يستدعي اتصاله مباشرة بالمواد التي تسبب الإصابة بل يكفي أن يكون يشتغل في ذات المصنع[1]

[1] أحمد محمد محرز المرجع السابق ص 357

4)ـ ظهور أعراض المرض أثناء قيام رابطة العمل:

نصت المادة 67 من قانون 13/83 سالف الذكر" اعتبارا من تاريخ انتهاء تعرض العامل للعوامل الضارة المقيدة في الجدول المذكور أعلاه ,لا تكفل هيئة الضمان الاجتماعي بمقتضى هذا الباب الأمراض المهنية الناجمة عن هذه الأعمال ,إلا إذا صرح لها بها قبل انتهاء أجل يحدد ضمن جدول و تلتزم الجهة المختصة بالحقوق التي يكفلها القانون للعامل المصاب في حالتين:

أ ـ **ظهور الأعراض على العامل أثناء قيام رابطة العمل:**

ينبغي أن تظهر أعراض المرض على العامل أثناء قيامه بالعمل الذي يؤدي إلى الإصابة بهذا المرض .ففي هذه الحالة يضمن القانون تأمين إصابات العمل.

أما الأعراض التي تظهر قبل مزاولة العامل لهذا العمل,فلا تعتبر مرضا مهنيا لانعدام الدليل على علاقة المرض بالمهنة التي زاولها العامل بعد ظهور الأعراض عليه.

ب ـ ظهور الأعراض بعد انقطاع صلة العامل بالعمل الذي ينشأ عنه المرض المهني:

لم يقتصر قانون الضمان الاجتماعي في الحماية على أمراض المهنة التي تظهر أعراضها على العامل أثناء قيام رابطة العمل بل مدت هذه الحماية حتى بعد انقطاع صلة العامل بالعمل.

عمل المشرع الجزائري في المادة 64 من القانون رقم 13/83 السالف الذكر على تحديد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل و قائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها و كذا مدة الأعمال بموجب التنظيم " و حصر شروط المرض المهني فيما يلي:

1ـ أن يكون اسم المرض المهني وارد ضمن جدول من الجداول الأمراض المهنية الصادرة بموجب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1996/05/05 بالجريدة الرسمية 16 في 1997/03/23.

هذه الجداول التي تتضمن تعيين المرض و مدة التكفل به و قائمة الأعمال التي قد تتسبب في هذه الأمراض .

2ـ أن يكون العامل المصاب قد عمل في إحدى المهن التي يؤديها الاستعمال فيها إلى الإصابة بهذا المرض.

3 ـ أن تظهر الإصابة بالمرض المهني خلال مدة خدمة العامل بالمهنة أو العمل المسبب لهذا المرض أو خلال الفترة القانونية التي حددها القانون الضمان الاجتماعي.

4 ـ أن يصدر قرار من هيئة الضمان الاجتماعي في المؤسسة بإصابة العامل بالمرض المهني أو بموجب قرار من هيئة الضمان الاجتماعي.

و رغبة من المشرع الجزائري في رعاية العمال و ذلك بوقايتهم من أمراض المهنة قبل حدوثها قد ألزم قانون العمل بموجب القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل في المادة 17 منه " يخضع وجوبا كل عامل أو ممتهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف و كذا الفحوص الطبية الخاصة و المتعلقة باستئناف العمل ".

المطلب الثالث: الإجراءات التي تتبع عند وقوع حادث عمل

لقد أولت التشريعات المعاصرة أهمية بالغة بمسائل الأمن و الوقاية من أخطار العمل، و نظرا لأهميتها أحاطتها بحيز كبير ضمن التشريعات العمالية و قوانين الضمان الاجتماعي، و على غرار ذلك وضعت التشريعات على عاتق صاحب العمل التزامات عديدة لتوفير حق العامل في الوقاية و الأمن الصحي, سواء تلك التي تتعلق بتقديم الإسعافات الأولية للعامل المصاب ,أو التي تتعلق بضرورة قيامه بإخطار الجهة المختصة بوقوع الإصابة، حتى يتسنى له القيام بالتزاماته نحو العامل المصاب .فقد أوضح المشرع الجزائري في المادة 3 من القانون 83 ـ 07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية و الصحة و الأمن و طب العمل[1] ,هذه المادة التي جعلت الوقاية و الأمن الصحي من أهم محاور الحقوق الاجتماعية و الأمنية التي يجب أن يتمتع بها العامل في مختلف القطاعات من خلال مسارهم المهني بغض النظر عن طبيعة أو مدة علاقة العمل. و سوف نستعرض هذه الإجراءات على النحو التالي:

[1] انظر نص المادة 3 يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية و الصحة و الأمن للعامل

أولا: التزامات صاحب العمل الواجب اتخاذها عند وقوع الحادث:

و حددها القانون و هي على التوالي:

أ تقديم الإسعافات الأولية:

حيث يلتزم صاحب العمل بتقديم الإسعافات الأولية للمصاب على الفورو حتى و لو لم تكن الإصابة بالغة الخطورة، و لم تمنع العامل من ممارسة عمله. و يقتضي ذلك أن يوفر صاحب العمل و سائل الإسعافات الطبية و ذلك طبقا لما جاء به تشريع العمل الصادر ب 28 نوفمبر 1996 في المادة 8/12[1]، حيث يستوجب ،كما نظمه المشرع المصري في أحكام المادة 65 من قانون الأعمال المصري الصادر في 61 سنة 1959 و قرار السيد وزير الشؤون الاجتماعية و العمل ،التنفيذي رقم 58 سنة 1960 حرصا على إسعاف المصاب به فور وقوع الإصابة, لكفالة عدم تطور حالته بالصورة التي تؤدي إلى مضاعفات, نتيجة التراخي في تقديم العلاج الطبي اللازم لتأمين الحالة في حين نقله إلى جهة العلاج[2] ,و يتبع الإسعافات الأولية ما يلي:

1 ـ نقل المصاب:

يتولى صاحب العمل نقل المصاب إلى جهة العلاج المحددة بمعرفة الهيئة (صندوق) فور وقوع الإصابة ,بعد أن يقدم له الإسعافات الأولية اللازمة .و عليه أن يسلم المصاب أو مرافقه نسخة من بلاغ الإصابة لتسليمها إلى جهة العلاج. و يتحمل صاحب العمل نفقات نقل المصاب للمرة الأولى من مكان الإصابة إلى مكان العلاج ,أي كانت وسيلة الانتقال أما عن التنقلات التالية فتكون من نفقة هيئة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية.

2ـ الالتزام بالتعليمات جهة العلاج:

أن يستفيد صاحب العمل بتعليمات جهة العلاج ,من حيث تحديد قدرة المصاب على مزاولة العمل و الإجازة اللازمة و التاريخ المحدد للعودة إلى العمل.

و يلاحظ في هذا المجال , أن بعض جهات العلاج قد تنصح بعودة المصاب لمزاولة عمل خفيف بالمؤسسة لفترة معينة خلال مدة العلاج.

---

[1] القانون 13/83 السالف الذكر

[2] سيد عجمي، نيازي طاهر, المرجع السابق ,ص 60

3ـ تحرير بلاغ استكمال العلاج عند اللزوم:

إذا كانت جهة العلاج قد قررت انتهاء العلاج ثم حددت للمصاب حاله بحالة انتكاس أو مضاعفة للإصابة الأصلية، فيلتزم صاحب العمل بتحرير بلاغ إصابة يستوفي بياناته على أساس البيانات الثابتة في أصل البلاغ الأول، مع التأشير بأنها حالة انتكاس مع تكرار الإجراءات التي قام بها بالنسبة للإصابة الأصلية من حيث نقل المصاب إلى جهة العلاج و إخطار الجهات المعنية.

صرف المعونة المالية حال وقوع حادث العمل

جاء نص المادة 28 من القانون 13/83 أنه " تكون الأداءات عن العجز المؤقت المقدمة إثر وقوع حادث العمل من طبيعة و مبلغ مماثلين لطبيعة الأداءات المقدمة في باب التأمينات الاجتماعية و ذلك مع مراعاة الشروط......."[1]

أما المشرع المصري فقد نظم هذه المسألة في المنشور 9 سنة 1969 و ذلك رغبة في تيسير الأمور بالنسبة للمصاب, حيث أصدرت هيئة الضمان نشرة أبلغتها إلى كافة أصحاب الأعمال من القطاع العام برقم 9 سنة 1965 ,لكي تتولى المؤسسة صرف المعونة المالية المستحقة للمصابين من عمالهم ,ثم ترسل مطالبة شهرية إلى مكتب هيئة الضمان المختص لاسترداد قيمة المنصرف عن الحالات التي انتهى علاجها خلال الشهر السابق ,و كذلك على نفقات انتقال المصاب من مكان العلاج على حساب هيئة الضمان.

أما المشرع الفرنسي ,هو الآخر جعل من مصاريف التنقل و العلاج عند وقوع الحادث مجانية على حساب الصندوق (التأمينات الاجتماعية) .و ذلك ما جاءت به المادة 392 من قانون التأمينات الاجتماعية الفرنسي[2]

من المؤكد أن معظم التشريعات تعمل بنفس المبدأ خدمة لمصلحة العامل المصاب.

[1] انظر القانون 13/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية

[2] Yves saint jours cite p 152

ب) - الإبلاغ عن الإصابة:

حتى يستحق المؤمن عليه المصاب بحادث العمل ,حقوقه المنصوص عليها في القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ,يجب أن يتم التصريح بحادث العمل. وذلك وفقا لنص المادة 13 من القانون المذكور سالفا:[1]

- ✓ المصاب أو من ناب عنه لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة ما عدا في حالات قاهرة ولا تحسب أيام العطل
- ✓ صاحب العمل اعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى علمه لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة ولا تحسب أيام العطل.
- ✓ هيئة الضمان الاجتماعي على الفور لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص.

وتضيف المادة 14 من نفس القانون 13/83 السابق الذكر أنه إذا لم يبادر صاحب العمل بما عليه ,يمكن أن يبادر بالتصريح لهيئة الضمان الاجتماعي المصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل ,وذلك في أجل مدته 04 سنوات اعتبارا من يوم وقوع الحادث.

وفقا للمادة 13 من القانون 13/83 السابق الذكر فإنه يقع على صاحب العمل إلزام بالتصريح بحادث العمل لدى الجهات المحددة قانونا، وفي حالة عدم قيام صاحب العمل بالتصريح بحادث العمل، يؤدي امتناعه هذا حسب المادة 13 من القانون 13/83[2] إلى تحصيل غرامة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي يساوي مبلغا 20% من الأجر الذي يتقاضاه المصاب كل ثلاثة أشهر وهذا وفق نص المادة 26 من القانون 14/83[3].

---

[1] سماتي الطيب: **المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد**، دار الهدى 2010، ص 46.

[2] ا انظر لقانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

[3] انظر المادة 27 من القانون 14/83 " توقع غرامة مالية لفائدة هيئة الضمان الاجتماعي قدرها 1% عن كل يوم من التأخير تحسب على الأجور المدفوعة خلال الثلاثة أشهر الفارطة ".

وكذلك الحال بالنسبة للتصريح بالأمراض المهنية، حيث نصت المادة 70 من القانون 13/83 على أن تطبق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية مع مراعاة أحكام المادتين 71 و72 أدناه.[1]

أما عن مدة التصريح بالمرض المهني فهي تتراوح ما بين 15 يوما وثلاثة أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض.[2]

وقد ألزم المشرع كل طبيب بالتصريح بكل مرض يكتسي حسب رأيه طابعا مهنيا، وذلك تحسبا للجداول .كما ألزمت المادة 69 من نفس القانون[3] أصحاب العمل الذين يستخدمون وسائل عمل من شأنها أن تتسبب في الأمراض المهنية المذكورة في هذا الباب و التصريح بها لدى هيئة الضمان الاجتماعي ولمفتش العمل أو الموظف الذي يشغل وظائفه بمقتضى تشريع خاص ,وكذا المدير الولائي للصحة والهيئات المكلفة بالنظافة والأمن.

ويمكن إثبات عدم التصريح من طرف مفتش العمل أو الموظف الذي يشغل وظائفه ,وهو ملزم بإطلاع الهيئات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه أو عون من هيئة الضمان الاجتماعي.

فالقانون فرنسي يفرض على صاحب العمل التزام بأن يقوم بإبلاغ صندوق التأمينات الاجتماعية عن كل حادث عمل، وذلك خلال 48 ساعة من تاريخ علمه بوقوع الحادث. هذا ما جاء في نص المادة 6/441 والمادة 2/441 مكرر من قانون التأمينات الاجتماعية الفرنسي، كما قرر نفس القانون في المادة 4/441 حق العامل في الإبلاغ عن حادث العمل الذي يقع له، في حال امتناع صاحب العمل عن الإبلاغ.

قد فرض قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم 1975/79 التزاما على صاحب العمل في القطاع الخاص أو المشرف على العمل بإبلاغ الشرطة عن كل حادث يقع لأحد عماله ويعجزه عن العمل, وذلك خلال 48 ساعة من تاريخ تغيبه عن العمل، ويكون البلاغ مشتملا على: اسم المصاب والجهة التي نقل إليها المصاب لعلاجه. وفي حالة امتناع

---

[1] سماتي الطيب: المرجع السابق، ص 48.

[2] انظر المادة 2/71 من قانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

[3] انظر نص المادة 1/69-2 من القانون 13/83 السابق الذكر.

صاحب العمل عن الإخطار فإنه يجوز للمصاب أو من ينوبه أن يخطر الصندوق المختص بالإصابة فور حدوثها .وعلى الصندوق عندئذ اتخاذ الإجراءات اللازمة.
والغرض من إخطار الهيئة هو أن تقوم بأداء الحقوق المقررة للعامل وفقا لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية.
أما نظام التأمينات الاجتماعية السعودي، قررت اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بتعويضات فرع الأخطار المهنية، بأن على صاحب العمل أو من ينوب عنه إبلاغ المكتب المختص عن إصابات العمل التي لا تكفي لها الإسعافات الطبية الأولية وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ إبلاغه من قبل المشترك المصاب أو علمه بوقوع الإصابة[1].
بينما عمل المشرع الأردني على تحديد الحالات التي يتوجب الإبلاغ عنها. ذلك لأن إلزام صاحب العمل بإبلاغ عن كل إصابة ,مهما كان نوعها والآثار المترتبة عنها, يصبح الأمر غير منطقي ,لأن بعض الإصابات تكون خفيفة تقتضي فقط تقديم الإسعافات الأولية للمصاب.[2]

كيفية الإبلاغ:

لقد ضبط المشرع الجزائري ثلاث مصالح يجب إعلانها عند وقوع حادث العمل و هي الصندوق للضمان الاجتماعي و مفتشية العمل و مصالح الأمن.
و قد اشترط المشرع الفرنسي أن يكون ملف الإبلاغ[3] مكونا من الوثائق التالية:

- وثيقة الإبلاغ تحمل جميع البيانات الخاصة بظروف الحادث و المصاب (العامل) بصفة دقيقة حيث يشمل جميع المعلومات.
- وثيقة تتضمن تقرير رجال الشرطة أو رجال الدرك في حالة الوفاة.
- وثيقة تتضمن تقرير حول الحادث وهو ما يسمى بالتحقيق الإداري تقوم الجهات المختصة في المؤسسة بتحريره.

[1] انظر المادة ½ من اللائحة التنفيذية للنظام والخاصة بتعويضات فرع الأخطار المهنية عن د. السيد عيد نايل المرجع السابق، ص 436.

[2] مصطفى صخري: ، المرجع السابق، ص 64.

[3] ا ملف خاص بحوادث العمل و الأمراض المهنية
www.cdq32.fr/rubrique santé et sécurité sociale P4.

- وثيقة تحمل شهادة الأشخاص الذين كانوا متواجدين وقت الحادث (في حالة وفاة)

- و في حالة حادث المسافة وثيقة تحمل مخطط الطريق الذي يسلكه العامل لتوضيح إن كان الحادث يدخل ضمن حوادث العمل، مرافق بالمعاينة le constat

أما المشرع المصري و تنفيذا لحكم المادة 36[1] من قانون العمل التي تنص على انه يتعين على صاحب العمل فور وقوع الحادث ,أن يباشر ببلاغ إصابة العمل من 3 صور على النموذج و التوقيع عليها، كما تدون البيانات الخاصة بالعامل المصاب بكل وضوح و دقة, حتى يسهل على الجهات المختصة ,أداء التزاماتها نحو المصاب ,في يسر و سرعة دون الحاجة للاستفسار و حماية للمصاب و رعاية لصالح العمل و الإنتاج و إتاحة الفرصة للهيئات المختصة بالتحقيق لتتبع ظروف ووقائع الإصابة و معالمها في أقرب وقت ممكن. كما أوضحت المادة 61 من قرار وزير المالية لرقم 554 لسنة 2007 الصادر بشأن تنفيذ أحكام قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم 1975/79 ,بأنه على المؤمن عليه أو المشرف على العمل إبلاغ صاحب العمل أو مندوبه فورا ,بأي حادث يقع في مكان العمل و يكون سببا في إصابته ,مبينا الظروف التي وقع فيها[2] كما يلتزم المؤمن عليه إبلاغ الشرطة المختصة عن إصابات العمل ,نتيجة حوادث الطريق عندما تسمح حالاته بذلك .ويحرر محضر عندئذ يخطر صاحب العمل (برقم المحضر) و تاريخه.

أما المشرع السعودي ألزم صاحب العمل بإبلاغ مكتب التأمينات الاجتماعية المختص كتابة بإصابات العمل التي لا تكفي لها الإسعافات الأولية وذلك في خلال ثلاثة أيام من تاريخ إبلاغه أو علمه بوقوع الإصابة، وقد أوجبت عليه لائحة الأخطار المهنية أن يمسك سجلا يقيد إصابات العمل التي تقع بين عماله داخل المنشأة أو خارجها ,مهما كانت بسيطة من أبلغ أو علم بها. وإذا تأخر صاحب العمل عن الإبلاغ ,دون عذر مقبول يقدره مدير المكتب المختص ,رجعت عليه المؤسسة العامة بقيمة البدل اليومي المستحق للمصاب عن

---

[1] سيد عجمي، نيازي طاهر المرجع السابق مرجع غير مرقم

[2] Dupeyroux jean jaques op cit P 87.

في فرنسا يفرض القانون التزام على العامل بأن يخطرها صاحب العمل عن حادث العمل الذي يقع له و ذلك خلال 24 ساعة من تاريخ وقوع الحادث و ذلك في عدا حالة القوة القاهرة

المدة السابقة على الإبلاغ[1] ويجب على صاحب العمل بعد قيامه بالإسعافات الأولية اللازمة للمصاب, أن ينقله إلى جهة العلاج التي حددتها المؤسسة العامة, أو إلى أحد مراكز العلاج العامة.

ويسجل التبليغ في سجل بلاغات إصابات العمل ,يحتفظ بنسخة في المؤسسة التي يعمل بها المصاب ,لإمكان الرجوع إليها من الجهات المعنية. وهذا ما يساعد على تحديد نوع وعدد وظروف الإصابات التي وقعت لعمال المؤسسة. ونسخة ثانية ترسل إلى صندوق الضمان الاجتماعي للإبلاغ عن وقوع الإصابة وبيانات المصاب والظروف المحيطة بالحالة .على أن يرفق بها شهادة من الطبيب المعالج بالنسبة لحالات الأمراض المهنية.ونسخة أخرى ترسل إلى مفتشيه العمل وأخرى إلى مصالح الأمن.
ويتضمن بلاغ الإصابة بيانات عن المؤسسة التي يعمل بها المصاب ,وعن هذا الأخير, وعن الإصابة أو المرض المهني، بالقدر اللازم لبحث الحالة وإجراء اللازم بشأنها من طرف الجهات المختصة.
كما تحوي النسخ عن بيانات يملؤها صاحب العمل عند ورود أخطار هيئة الصندوق بنتيجة الحالة ,من حيث بيان تاريخ انتهاء العلاج ,وما أسفر عنه شفاء أو عجز ودرجته أو وفاة.
أن إشعار صاحب العمل للضمان الاجتماعي بوقوع الحادث ,هو نقطة لانطلاق التحقيق لتصنيف طبيعة الحادث، ولقد حددت المادة 16 من الأمر 26 جوان 1966 الحالات التي تستوجب التحقيق:[2]

- حالة حادث الطريق الذي يؤدي إلى التوقف عن العمل لمدة 10 أيام
- حالة الحادث المؤدي إلى عجز دائم أو وفاة.
- حالة وفاة الضحية.

كذلك تعتمد هيئة الضمان الاجتماعي التحقيق ,في حالة الحادث الناجم عن صاحب العمل إن كان خطا غير عمدي أو غير مغتفر[1].

[1] . السيد عيد نايل، المرجع السابق ،ص 369.

[2] Tayeb Bellouba-op-cit p92

إن فتح التحقيق طبقا للمادة 20 من الأمر 21 جوان 1966 يبدأ في التحقيق من طرف الضمان الاجتماعي بعد 24 ساعة التي تلي التصريح بالحادث اعتمادا على تاريخ الإبلاغ بالحادث ففي حالة العجز الجزئي أو الكامل تستوجب هذه الحالة الخبرة، كذلك حالة حادث الطريق الذي سبب توقف العمل لمدة تتجاوز 10 أيام وقد تخول مهمة التحقيق إلى عمال محلفين في وزارة العمل والضمان الاجتماعي وذلك طبقا للمادة 18 من الأمر 1966/06/21 لكن مع قرار أكتوبر 1969 أصبح التحقيق من مهام مفتش العمل.

ويطرح السؤال في حالة ما إذا تعرض العامل لحادث العمل مع العلم أنه لم تكن له صفة المؤمن عليه في الوقت نفسه؟ فهل تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بحادث العمل هذا؟

غالبا ما ترفض هيئة الضمان الاجتماعي ذلك، وتؤيدها في ذلك قرارات اللجنة الولائية للطعن المسبق. غير أن هذه القرارات كثيرا ما تلغى من طرف اللجنة الوطنية.

مثالنا على ذلك : القرار الصادر بتاريخ 2007/02/20.

حيث أصدرت مصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء لولاية برج بوعريريج قرار إداري يرفض الاعتراف والتكفل بحادث العمل الذي وقع للعامل بتاريخ 2006/02/05 بسبب رفضه من طرف لجنة حوادث العمل التابعة لصندوق الضمان الاجتماعي. وذلك لكونه غير مصرح به لدى هيئة الضمان الاجتماعي ولم تكن له صفة المؤمن الاجتماعي عند تاريخ وقوع الحادث.

فصدر القرار الصادر بتاريخ 2007/02/20[2] الذي يلغي قرار اللجنة الولائية للطعن المسبق على أساس أن القانون 14/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي يعطي مهلة 10 أيام للتصريح بالعمال، هذا الوضع الذي استغله بعض المستخدمين ليضعوا الصندوق أمام الأمر الواقع[3].

وقد استقر القضاء على الإقرار بالطابع المهني للحادث، لأن العبرة ليست بالضرورة وجود علاقة بين الحادث والإصابة. وإنما يكفي أن يكون الحادث قد وقع في مكان العمل.

---

[1] Tayeb Belloula-op-cit p93

[2] انظر القرار تحت رقم 86 11 /2006 والذي ألغى قرار اللجنة الولائية للطعن المسبق الصادر بتاريخ 2006/06/06.

[3] سماتي الطيب المرجع السابق، ص 47.

- **عقوبة عدم الإبلاغ:**

وفقا لنص المادة 27 من القانون 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي[1] والتي نصها:

" يترتب عن عدم التصريح من قبل صاحب العمل، كما نص عليه في المادة 69 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، دفع غرامة مالية لفائدة هيئة الضمان الاجتماعي قدرها 1% عن كل يوم من التأخر، تحسب على الأجور المدفوعة خلال الثلاثة أشهر الفارطة ".

فضلا عن ذلك إن المشرع أعطى للمؤمن عليه حق رفع دعوى لمواجهة صاحب العمل الذي يستعمل أساليب عمل تؤدي إلى تسبب في الأمراض المهنية. وذلك ما أقرته المادة 27 مكرر[2] من القانون 17/04 والتي نصها: " يستفيد العامل من الدعوى المنصوص عليها في المادة 25 مكرر[3] في حالة عدم تصريح صاحب العمل باستعمال أساليب عمل من شأنها أن تتسبب في أمراض مهنية كما هو منصوص عليه في المادة 69 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية"

أما المشرع المصري فرض في قانون التأمينات الاجتماعية رقم 1975/79 عقوبة على صاحب العمل ,الذي يمتنع عن إبلاغ أو إخطار الهيئة بأي حادث يقع لأحد عماله ,ويعجزه عن العمل ,بالحبس مدة لا تتجاوز ثلاثة شهور، وبغرامة لا تزيد على خمسمائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين. كما يعاقب صاحب العمل الذي يمتنع عن نقل المصاب إلى مكان العلاج أو يمتنع عن إبلاغ الشرطة بغرامة لا تقل عن مائة قرش ولا تجاوز ألفي قرش.[4]

---

[1] انظر قانون رقم 14/83 مؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، معدل ومتمم بالقانون رقم 15/86 المؤرخ في 29 ديسمبر 1986 المتضمن قانون المالية لسنة 1987 والقانون رقم 17/04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004.

[2] انظر المادة 27 مكرر من القانون رقم 17/04 المؤرخ في 10 نوفمبر سنة 2004.

[3] " يخول للعامل الذي لا يمكنه إثبات فترة عمل في الهيئة المستخدمة بسبب تقصير منها أن يطالب أمام القضاء بإثبات فترة العمل هذه وتعويض الأضرار التي لحقت به ".

[4] انظر المواد 179-180 من قانون التأمينات الاجتماعية المصري رقم 1975/79

كما فرض المشرع السعودي عقوبة ,سواء على المشترك المصاب أو على صاحب العمل, في حال إخلال أيا منهما بما يفرضه النظام عليه من التزام بالإبلاغ عن إصابة العمل خلال المهل المحددة.

وقد جاء في نص المادة 1/62 من النظام الخاص بتعويضات الأخطار المهنية السعودي " يفرض على صاحب العمل الذي لا يتقيد بأي حكم من أحكام هذا النظام ولوائحه التنفيذية غرامة لا تزيد عن (5000) خمسة آلاف ريال، ويضاعف هذا الحد في حالة العودة وتتحدد الغرامة بتعدد العمال المشتركين الذين ارتكب صاحب العمل بصددهم مخالفة أو أكثر، على أن لا تزيد مجموع الغرامات المفروضة في كل مرة عن (50000) خمسين ألف ريال ".

ترى الباحثة أنه من الضروري أن يعيد المشرع النظر في هذه العقوبة بحيث أن عقوبة الغرامة لا تتناسب وتطور مستوى المعيشة والأسعار بحيث أصبحت هذه الغرامة لا تشكل أي عبئ على صاحب العمل.

كما أن القانون منح لصاحب العمل, الذي لم يصرح بحادث العمل أو المرض المهني في الوقت المحدد أن يقدم طعن أمام اللجنة الولائية للطعن المسبق يرمي من خلاله إلى تخفيض الغرامة أو إلى إعفائه كلية منها إذا كان طعنه مؤسس.[1]

على عكس ذلك يجب أن تكون العقوبة رادعة لصاحب العمل الذي يخالف أحكام القانون.

ولقد تقرر في حكم قضائي(القضاء الجزائري) أنه يجب على العامل المصاب تبليغ المؤسسة بكل غياب في ظرف 48 ساعة.

ولما ثبت للمحكمة في قضية الحال أن العامل لم يبلغ صاحب العمل وبالتالي هذا الأخير لم يبلغ صندوق الضمان الاجتماعي بالحادث. وعليه فإن الحكم المطعون رغم إيداع الشهادات الطبية لدى هيئة الضمان الاجتماعي لا يعفي العامل من تبليغ صاحب العمل بها في الآجال القانونية وفقا للنظام الداخلي[2].

[1] انظر المادة 69 من القانون 13/83 السابق الذكر.

[2] انظر ملف رقم 167320 قرار بتاريخ 1998/12/18 قضية رسوم ضد (م ع أ)

ثـانيـا: التزامات صاحب العمل في ضمان تدابير الأمن والوقاية الصحية للعامل

إن حق العامل في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل حق دولي كما جاء في الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية تحت رقم 155 الصادرة في 22 جوان 1981 المتعلقة بأمن وصحة العمال داخل أماكن العمل.[1]

كما كرس الدستور هذا الحق, وذلك من خلال المادة 55 فقرة 2 من دستور 1996 "يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة " سوف نتناول هذه النقطة بالتفصيل.

1- **الأحكام المنظمة لتدابير الأمن والوقاية الصحية وطب العمل:** الأحكام المنظمة لتدابير الأمن والوقاية الصحية وطب العمل ضرورية وبالغة الأهمية في الحياة العملية للإنسان، لأن هذا الأخير يتفاعل في عمله مع مواد مختلفة وقد تكون هذه الأخيرة سببا لتعرضه للحوادث والأمراض المهنية ولحمايته يتطلب الأمر من المجتمعات والدول القيام بالتخطيط والتنظيم والتوجيه والسيطرة وسن التشريعات حسب مقتضيات المصلحة العامة ولكل بلد قوانين الأمن الصناعي الخاصة به والتي تتضمن مختلف قواعد وتعليمات الأمن الصناعي وقد تتفاوت وتتباين حسب طبيعة وظروف البلد الذي يبين هذه القوانين لكن الهدف من وراء القانون هو واحد وهو حماية العمال في مختلف المجالات الصناعية.

ذلك ما فعلته كافة التشريعات العربية والدولية ,حيث ألزمت صاحب العمل بالعناية الصحية للعامل حماية له من المخاطر التي قد يتعرض لها في محيط العمل، و الناتجة عن بعض الإفرازات التي تنتج عن بعض المواد أو الأدوات المهنية المستعملة في الإنتاج ,كالغازات السامة أو الروائح أو ما شابه ذلك من الأشياء, التي تؤدي إلى الإصابة ببعض الأمراض المهنية وجاءت تلك الأحكام في المواد 03 إلى 11 من القانون المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل[2].

---

[1] لقد دخلت هذه الاتفاقية حيز التنفيذ في 11 أوت 1983 والمصادق عليها من قبل الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 59/06 المؤرخ في 2006/02/11 جريدة رسمية عدد 7 سنة 2006.

[2] انظر القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988

وتطبيق هذه الأحكام بصفة عامة على جميع العمال بغض النظر عن طبيعة ومدة علاقتهم بالعمل وبغض النظر عن القطاع الذي يعملون به سواء القطاع العام أو الخاص بل وحتى بالنسبة للعمال الذين يعملون لحسابهم الخاص[1].

أما عن المشرع الفرنسي لقد خصص لها العنوان الثالث من الكتيب الثاني، كذلك القانون التونسي والمغربي[2].

أوجب المشرع الجزائري في المادة 5 من القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، التي تنص على "يجب تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات، والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها، وتوابعها المشار إليها في المادة 4 من نفس القانون بصفة تضمن أمن العمال"[3].

بالرجوع إلى كافة التشريعات المختلفة نجدها تعطي الاهتمام الكبير لصحة وسلامة العامل ويتجلى ذلك في إلزام هذه التشريعات أصحاب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل والآلات المستعملة ووقاية العامل وسلامته، ولا يجوز لصاحب العمل أن يحمل العمال أو يقتطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية .وبصفة خاصة يجب على صاحب العمل:

- حفظ المؤسسة في حالة صحية ونظيفة وخالية من الروائح الكريهة.
- ضمان حماية العمال من الدخان والأبخرة.
- ضمان حماية العمال من الدخان والأبخرة الخطيرة والغازات السامة والضجيج، وكل الإضرار الأخرى.
- تجنب الازدحام والاكتظاظ
- ضمان أمن العمال أثناء تنقلهم، وكذا أثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع واستعمال المواد العتاد والمتوجات والبضائع وكل اللوازم.
- ضمان الشروط الضرورية الكفيلة اتقاء كل أسباب الحرائق والانفجارات، كذلك مكافحة الحرائق بصفة سريعة وناجعة[4].

---

[1] بن صر عبد السلام مرجع سابق ص35

[2] .أحمية سليمان، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل**، الجزء الثاني ديوان المطبوعات الجامعية 1992، ص134

[3] انظر القانون 07/88 المؤرخ في 1955/01/26 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل الجريدة الرسمية في 1988/1/27

[4] د. أحميه سليمان **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ،المرجع السابق** ،ص136

- وضع العمال في مأمن من الخطر، وإبعادهم عن الأماكن الخطرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها.
- ضمان الإجلاء السريع للعمال في حالة خطر وشيك أو حادث

2- الأجهزة المكلفة بتطبيق أحكام الأمن والوقاية الصحية:

يعتبر برنامج الأمن الصناعي خطة عمل تنتهجها المؤسسات الاقتصادية لتحقيق حماية العمال من مخاطر العمل. وتعتمد الجزائر في ذلك على أجهزة مختلفة ,وقد تكون هذه الأجهزة داخل المؤسسة، والتي تعتبر هي الجهة الملومة على اتخاذ كل التدابير والاحتياطات الوقائية المنصوص عليها في القوانين والنظم فهي المسؤول الأول والمباشر[1].

ومن المهام الأساسية لهذه اللجان هي تأمين السلامة لجميع العمال ,وجعل ظروف العمل آمنة لهم ,واتخاذ الاحتياطات الكفيلة بعدم تعرض العمال في المصنع للأضرار الصحية وحوادث العمل والآلات وذلك بإتباع الوسائل التالية:

- تدريب العمال على طرق العمل السليمة والإشراف والرقابة على تنفيذها
- إجراء التفتيش الدوري والمستمر على العمل والآلات والمعدات وتزويد العمال بوسائل وأجهزة الوقاية المناسبة لحمايتهم من تلك الآلات والمعدات ومن أخطارها.
- اتخاذ الاحتياطات اللازمة في مكان العمل لجعل بيئة العمل صالحة وصحية سليمة (التهوية، الإضاءة، الرطوبة، الحرارة)
- دراسة أسباب الحوادث التي تقع في المنشأة ووضع الحلول المناسبة لها ضمانا لعدم تكرارها
- اختبار معدات الوقاية الشخصية للعمال وتزويدهم بها كالمعدات والملابس الخاصة بالعمل.
- المشاركة في إعداد الميزانية اللازمة للأمن الصناعي والتي تكون ضمن الميزانية العامة للمنشأة حيث توضع خطة لمشروعات الأمن الصناعي التي ترى اللجنة ضرورة تنفيذها في السنة التالية.

---

[1] ا نهاد عطا حمدي **الأمن الصناعي**، مطبعة اليازوري الاردن 2008، الكتاب غير مرقم

- العمل على نشر الوعي الوقائي بين العمال

كما توجد إلى جانب هذه اللجان، أجهزة أخرى تعمل على تحقيق نفس الهدف لكن خارج المؤسسة منها:

أ- مفتشيه العمل ,بحيث تختص هذه الأخيرة بالرقابة والبحث فيما إذا كان هناك إخلال أو تقصير من طرف صاحب العمل للقواعد التنظيم المعمول بها في مجال الوقاية الصحية وطب العمل.

ب- الجهاز الآخر يتمثل في مصالح الضمان الاجتماعي التي تلخص مهامها في التعويض عن الأخطار والحوادث والأمراض المهنية التي تصيب العامل ,وهي تعمل وفق ميكانيزمات وإجراءات تم تحديدها بمقتضى قانون التأمينات الاجتماعية والقانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الصادر سنة 1983.

ثالثا: حقوق العامل في العناية الطبية (طب العمل)

1- طب العمل: نتعرض في هذه النقطة إلى نطاق طب العمل وتنظيم طب العمل وتمويله

أ- نطاق طب العمل: نتعرض في هذا العنوان إلى حماية صحة العامل ووظائف الطبيب

1. **حماية صحة العامل:** طبقا للقانون 05/85 المؤرخ في 1985/02/16 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها العدد 02/17 1985 المواد 252 إلى 60 منه والمواد من 13 إلى 29 منه، التي تنظم صلاحيات طبيب العمل ومساعديه والعلاج الاستعجالي ورقابة نشاط هذه الهيئة.

يهتم طب العمل بالحماية الصحية للعمال ,كما يدرس الأمراض المهنية والتصريح بها ,وجعل ظروف العمل مناسبة للبنية الفيزيولوجية للإنسان العامل بمساعدة مختصين ,كما يعمل على توجيه العامل إلى العمل الذي يناسبه وذلك عن طريق إجراء مسابقات. كما يقوم بمراقبة دورية لصحة العمال لتفادي انتشار الأمراض المعدية ومعالجتها في الوقت المناسب.

ب- وظائف الطبيب: لقد نظم التشريع المقارن والتشريع الجزائري وظيفة طبيب العمل[1] و التي تمثل فيما يلي:

- المراقبة الطبية عند تعيين العامل في منصب العمل ,وتتعلق هذه المراقبة في فحص الجهاز التنفسي، لمراقبة المترشح إذا كان يناسب المنصب المقترح.
- كذلك عند الرجوع إلى العمل بعد عطلة مرضية بأكثر من 03 أسابيع وهذا من أجل إنهاء التقارير الطبية والبحث في إمكانية العامل، هل بإمكانه العودة إلى العمل بدون تعقيد.
- الفحص الدوري لجميع العمال.
- تفتيش أماكن العمل وإجراء تحاليل مخبريه ,إضافة إلى بعض الأعمال الخطرة المشمولة ببعض المراسيم الخاصة، وإلزام طبيب العمل بحفظ السر المهني إلا في حالة الضرورة كما أنه ملزم بإجراء الفحص الطبي على العامل الجديد أثناء التوظيف.

قد يعتبر رأي طبيب العمل عند معاينة العامل المصاب مهم جدا خاصة لتحديد مدى حالة العجز عند العامل المصاب لكي يستطيع طبيب العمل تحديد ما إذا كان باستطاعة العامل أن يعود إلى منصبه في العمل ,أو أن عجزه قد أثر على قدرته الجسدية .ويحدد طبيب العمل ذلك عن طريق baréme d'invalidité .فهو يقيس حالة العجز حسب ما يشير إليه هذا المقياس، وهذا ما جاء به نص المادة 35/434 الملحق لقانون الضمان الاجتماعي الفرنسي.

حيث كان يعتمد في السابق على مقياس وضع طبقا لطبيعة المهن والحوادث المهنية , و هو ما يعرف بمقياس Mayet لكن جدد هذا المقياس تماشيا مع تطور وتجدد المهن والصناعات وبالتالي حوادث العمل بالمقابل[2].

ج- مراقبة شروط العمل:

الطبيب المستشار هو المسؤول المباشر فيما يأتي:

---

[1] انظر المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 1993/05/15 المتعلق بتنظيم طب العمل الجريدة الرسمية 39 في 1993/05/19 المواد من 13 إلى 29

[2] Yvonne Lombert, Faivre: droit du dommage corporel système d'indemnisation. p381

- مراقبة الصحة العامة للمؤسسة.
- تطوير شروط العمل.
- مساعدة وتوجيه وتكوين وإرشاد تقني والعمل نحو السلامة والصحة المهنية.
- إبعاد المواد الخطيرة من محيط العمل.
- دراسة تقنيات العمل.

كما يعتبر الطبيب عضو دائم في لجنة الصحة والأمن وفق المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 1993/05/15 المتعلق بتنظيم طب العمل[1].

د- صلاحيات طبيب العمل:

يشتمل الفحص الطبي للتشغيل المنصوص عليه في المادة 17 من القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988[2].

إذ يستوجب على الطبيب إجراء فحوص سريرية وشبة سريرية وذلك:

- للبحث عن سلامة العامل من أي داء خطير على بقية العمال
- التأكد من أن العامل مستعد صحيا للمنصب المرشح لشغله
- اقتراح التعديلات التي يمكن إدخالها عند الاقتضاء على منصب العمل المرشح لشغله
- بيان ما إذا كانت الحالة تتطلب فحصا جديدا أو استدعاء طبيب مختص في بعض الحالات .
- بيان المناصب التي لا يمكن من الوجهة الطبية تعيين العامل فيها والمناصب التي تلائمه أكثر.

كما يخضع كل تغير أو تحويل من منصب عمل لفحص طبي المادة 14[3].

كما يتوجب على كل هيئة مستخدمة أن تعرض عمالها على فحص دوري مرة واحدة في السنة على الأقل في إطار الفحوص الدورية، وقد جاء في المادة 17 من القانون رقم

[1] انظر المادة 22 نصها" تنظم عمليات تكوينية خاصة من أجل الوقاية لصالح العمال المعنيين، من قبل كل جهاز أو هيكل أو شخص مختص في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وذلك حسب درجة اطراد وحدة الأخطار الملحوظة ".

[2] انظر المادة 17 "يخضع وجوبا كل عامل أو ممتهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف، وكذا الفحوص الدورية والخاصة المتعلقة باستئناف العمل".

[3] انظر م14 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 1993/03/15 المتعلق بتنظيم طب العمل

7/88 المؤرخ في 16 يناير 1988 العمال الذين يخضعون إلى إجراء فحوص دورية وخاصة:

- العمال المعرضون بشكل خاص للأخطار المهنية.
- العمال المعيّنون في مناصب العمل تتطلب مسؤولية خاصة في ميدان الأمن.
- العمال الذين تزيد أعمارهم عن خمس وخمسين سنة.
- العمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة.
- المستخدمون المكلفون بالإطعام.
- المعوقون جسديا وذوو الأمراض المزمنة.
- النساء الحوامل والأمهات التي لهم أطفال تقل أعمارهم عن سنتين.

تجري هذه الفحوص بعد غياب سببه مرض مهني، أو حادث عمل، أو بعد عطلة أمومة، أو غياب لا يقل عن واحد وعشرون يوما بسبب مرض أو حادث غير مهني، أو بسبب تغيبات متكررة بسبب مرض غير مهني. ويمكن لأي عامل أن يحصل بطلب منه على فحص طبي

ويمكن لطبيب العمل الاستعانة بأخصائي في الحالات التالية:[1]

- تحديد الأهلية الصحية لمنصب العمل لاسيما اكتشاف الإصابات التي تتنافس مع منصب العمل المقصود.
- اكتشاف الأمراض المعدية.
- اكتشاف الأمراض المهنية أو ذات الطابع المهني[2].
- ويشارك طبيب العمل في أشغال الهيئات المكونة قانونا في الهيئات المستخدمة بشأن جميع المسائل المتعلقة بحفظ الصحة والأمن وطب العمل[3].
- تحسين ظروف الحياة والعمل في الهيئة المستخدمة.
- النظافة العامة في أماكن العمل.
- نظافة مصالح الإطعام ومراكز الاستقبال وأماكن الحياة.

---

[1] انظر م18 من القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988

[2] انظر المرسوم التنفيذي رقم 120/23 المؤرخ في 1983/05/15 المتعلق بتنظيم طب العمل م18

[3] انظر المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 1993/05/15 المتعلق يتنظيم طب العمل م21

- تكييف مناصب العمل وتقنيات وتائره مع البنية الجسمية البشرية.
- حماية العمال من الأضرار لاسيما استعمال المواد الخطرة وأخطار حوادث العمل والأمراض المهنية.
- إرشاد المستخدمين في ميدان الصحة والنظافة والأمن وسط العمل[1].

وقد جاء في نص المادة 22 انه يقوم طبيب العمل بتعليل هذه المناصب في مجال حفظ الصحة والبنية الجسدية قصد اقتراح تكييف مناصب العمل[2].

يجب على الهيئة المستخدمة أن تطلع طبيب العمل على ما يلي:

- طبيعة المواد المستعملة وتركيباتها وكيفيات استعمالها والمناصب التي تعالج فيها هذه المواد.
- إدخال أساليب عمل جديدة.
- نتائج كل الإجراءات والتحاليل المنجزة[3].
- يتمتع طبيب العمل بحرية الدخول إلى أماكن العمل أو الأماكن التي تختص لراحة عمال الهيئة المستخدمة مهما يكن نوع تنظيم طب العمل[4].

يجب على طبيب العمل زيادة التقرير السنوي للنشاط المادة 37 أن يحرر الوثائق التالية:

- الملف الطبي الفردي.
- بطاقة الفحص الطبي الفردي.
- سجل النشاط اليومي وفحوص التشغيل والفحوص الدورية والتلقائية وفحوص الاستئناف.
- السجل الخاص بالمناصب المعرضة للأخطار.
- سجل التلقيحات في وسط العمال.
- سجل الأمراض المهنية.
- سجل فحوص الو رشات.

---

[1] انظر المرسوم التنفيذي رقم 120/23 المؤرخ في 1993/05/15 المتعلق بتنظيم طب العمل م22 ج ر 33 في 1993/05/19

[2] انظر المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 1993/05/15 المتعلق بتنظيم طب العمل م23

[3] انظر المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 1993/05/15 المتعلق بتنظيم طب العمل م24

[4] انظر المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 1993/05/15 المتعلق بتنظيم طب العمل م26

يحدد قرار مشترك بين الوزير المكلف بالصحة والوزير المكلف بالعمل محتوى هذه الوثائق وكيفيات إعدادها ومسكها[1] وله أن يستعين بالمساعدين الطبيين.

رابعا: تدابير حفظ الصحة والأمن في وسط العمل:

لقد نظمها التشريع في المادة 2 إلى المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 05/91[2]

1- **حفظ الصحة العامة في أماكن العمل وملحقاتها:** تهوية الأماكن وتطهيرها، والمحافظة على البيئة وعناصر الراحة وتزويد العمال بالمرافق الصحية

طبقا للمادة 4 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. يجب أن تكون محلات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها بما في ذلك كل أنواع التجهيزات، نظيفة بصورة مستمرة وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال.

يجب أن يستجيب جو العمل إلى شروط الراحة والوقاية الصحية ,وعلى وجه الخصوص التكييف والتهوية وتجديدها والتشمس والإضاءة والتدفئة والحماية من الغبار والأضرار الأخرى وتصريف المياه القذرة والفضلات.

يجب أيضا ,وضع وسائل النظافة الفردية تحت تصرف العمال .ولاسيما خزانة الملابس ودورات المياه والمرشات وتوفير المياه الصالحة للشرب وكذا النظافة في المطاعم.

2- **التدابير العامة للأمن في أماكن العمل:** طبقا للمادة 25 إلى 44 من الأمر التنفيذي 05/91[3] تتمثل في الشحن والتفريغ بالإضافة إلى الوقاية من السقوط من المستوى العلوي، والترخيص للعمال باستعمال الآلات والدواليب التي تأذن لهم الهيئة المستخدمة بها.

3- **التدابير الخاصة بالوقاية من أخطار الحريق** (م45 إلى 60) المرسوم التنفيذي 05/91[4] وتشمل عزل أماكن العمل أو مراكزه التي تنطوي على الأخطار وتوفير

---

[1] انظر المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 1993/05/15 المتعلق بتنظيم طب العمل م28 ج ر عدد 33 في 1993/1905

[2] انظر المرسوم التنفيذي رقم 120/91 المؤرخ في 1991/01/19 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الأمن في أماكن العمل ج.ر عدد 1991/01/23

[3] انظر المرسوم التنفيذي05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على لفظ الصحة والأمن في أماكن العمل ج.ر في 1991/01/23

[4] انظر المرسوم التنفيذي 05/91 المؤرخ في 1991/05/15 المتعلق بـ ...... ج.ر في 1991/01/23

حراسة خاصة لأشغال الصيانة التي تنجز في الأماكن المشار إليها أعلاه، وإجلاء المستخدمين في حالة نشوب حريق، وكذا محاربة الحرائق بوسائل اطفائية من مختلف الأنواع والقدرات، وبعدد كاف كما يجب أن تكون ميسورة المنال وموزعه توزيعا لائقا في أماكن العمل.

4- **الفحوص الدورية وتدابير الصيانة:** وتشمل هذه الأخيرة على تقرير إجمالي للزيارات والفحوص وعمليات الصيانة الدورية لاسيما المجالات الآتية:

- جو العمل وأماكنه.
- وسائل الحماية الجماعية والفردية.
- منشآت مكافحة الحرائق.
- مركبات النقل لا سيما المخصصة لنقل المستخدمين.
- أجهزة الرفع وتجهيزات الشحن والتفريغ وآلياتها.
- المنشآت الكهربائية.
- الأجهزة المضغوطة.
- المصادر الإشعاعية والأجهزة التي تنبعث منها إشعاعات أيونية.

وتدون نتائج الزيارات والفحوص، وعمليات الصيانة في سجل خاص يمسك لهذا الغرض تطبيقا للمادة 32 من القانون رقم 07/88 المؤرخ في 1988/01/26.

5- **اتخاذ مقاييس الوقاية بصفة عامة داخل المؤسسة:** ولقد نظمها المشرع الجزائري في المواد من 3 إلى المادة 11 من القانون 7/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

كما نظمها التشريع الفرنسي في المرسوم الصادر بـ 10 جويلية 1993 المعدل أكثر من مرة، والذي يحدد نطاق تطبيق هذه المقاييس[1].

- النظافة في أماكن العمل (أرضية مكان العمل)
- جو العمل الذي يكون نظيف ولقد اشترط القانون الفرنسي أن يكون مكعب الهواء le cube d'air لا يقل على 7 إلى 10 أمتار مكعبة حسب حجم محل العمل.

[1] انظر المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 1991/01/19 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، المواد 61 إلى 66، ج.ر في 1991/01/23.

- الوجبات الغذائية من أكل وشرب، يجب على المؤسسة أن تضع تحت تصرف العمال الماء للشرب.
- المراحيض والأماكن المخصصة للاغتسال les sanitaires .
- دور الاستحمام les douches .
- وذلك في بعض المؤسسات التي يكون العمل بها يؤدي إلى تلوث ووسخ ملابس وجسم العامل.
- أماكن مخصصة للنوم حيث تكون هذه المحلات مريحة من حيث المساحة والتهوية لكي لا ينام العامل في ورشة العمل
- الآلات الخطرة مثل المحركات الكبرى يجب أن تكون في محل يمنع على الأطفال الدخول إليه إلا الذين يعملون بها
- الآلات القاطعة يجب أن تحاط بوسائل عازلة لتفادي حدوث الإصابات للعمال
- الأحواض والأماكن المخصصة للماء يجب أن تكون مغطاة لوقاية العمال ممن السقوط فيها.
- كذلك المصاعد ورافعات البضائع والرافعات المتحركة يجب أن تكون محل الحيطة الدائمة[1].

---

[1] Jean bloise, **traité de droit de travail .** réglementation du travail et du droit. Paris. 1966, p253

6- التدابير اللازمة للوقاية من أخطار الحريق

ألزم التشريع الجزائري صاحب العمل بعزل أماكن العمل ومراكزه التي تنطوي على كل أخطار اندلاع الحرائق, بسبب استعمال المنتوجات والمواد السريعة الالتهاب، وذلك بفصل أماكن الخطر عن أماكن العمل بحواجز ويجب توزيع النوافذ والمخارج توزيعا يمكن من الإجلاء السريع في حالة نشوب الحريق حيث يتطلب أن يكون لكل بناية منفذين، إذا كان يمر عبرها أكثر من 100 شخص، ولا يمكن أن يقل عرض المنفذ والمخارج المؤدية إلى هذه البنايات عن 80 سم ويجب أن توضع علامات مرئية ليلا ونهارا تشير إلى الطريق الذي يؤدي إلى أقرب منفذ أو مخرج.[1]

أما عن المواد سريعة الالتهاب وهي نوعان:

- المواد التي تثير بخار سريع الالتهاب، والمواد التي يمكن أن تحترق دون تزويدها بالأكسجين والمواد التي يمكن أن تكون مع الهواء خليطا انفجاريا.
- المواد التي يمكن أن تشتعل لدى اتصالها باللهب.

لا يمكن أن تودع أو تعالج في هذه الأماكن المواد سريعة الالتهاب كما لا يجوز أن تحتوي أي موقد أو جهاز يؤدي إلى التوهج.

ويمنع التدخين، على أن يكون هذا المنع موضوع إعلام كاف وملائم، كما يكون الدخول إليها مقننا.[2]

فالمشرع اعتبر قواعد الصحة والأمن من المسائل المرتبطة بالنظام العام حيث يترتب على عدم احترامها توقيع عقوبات جزائية.[3]

وقد جاء في هذا الصدد عدة اتفاقيات دولية للوقاية الصحية والأمن وطب العمل من بينها:

- التوجيه رقم 03 التي تبناها مؤتمر 1919 والمتعلقة بالوقاية من الفحم.

---

[1] المواد 46-54 و55 من المرسوم رقم 91-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل جريدة رسمية عدد 4 سنة 1991.

[2] انظر المادة 48 من المرسوم 05/91 السالف الذكر.

[3] تتمثل العقوبات الجزائية في الغرامة المالية التي تتراوح من 1000 دج إلى 6000 دج والحبس شهرين إلى 6 أشهر، يمكن أن يؤدي .... إلى المخالفات إلى غلق المؤسسة، غلق كامل أو جزئي بناء على قرار من المحكمة (المواد من 35 إلى 43 من القانون 07/88)

- التوجيه رقم 136 والتوجيه رقم 144 (مؤتمر 1971) حول مخاطر التسمم الناجمة عن البنزين
- الاتفاقية رقم 139 التي تتضمن التزام الدول في التحديد الدوري للمواد والعناصر المؤدية لمرض السرطان المهني، والعمل على استبدال هذه المواد والعناصر، وتقرير وسائل الحماية وكذلك الفحوص والتحريات اللازمة (1974) التوجيه رقم 147.
- الاتفاقية رقم 152 (1979) والتوجيه رقم 160 (1979) المتعلقان بأمن وصحة الحمالين في الموانئ.

أما بالنسبة للقواعد الدولية المتعلقة بالبيئة، فنذكر منها:

- الاتفاقية رقم 148 (1977) والتوجيه (1977)ن والمتعلقان بمحيط العمل، وبالتحديد بحماية العمال ضد المخاطر المهنية الناتجة عن تلوث الهواء والضجيج والاهتزازات في أماكن العمل.
- الاتفاقية رقم 155 (1981) والتوجيه رقم 164 (1981) المتعلقان بأمن وصحة العمال في محيط العمل[1].

إضافة إلى الهيئات العالمية ,بما أن الجزائر كونها عضو في منظمة العمل العربية ,لقد حذا المشرع الجزائري حذوها في أهدافها الأساسية التي تسعى إلى تحقيق العدالة الاجتماعية. وذلك بتحقيق نوع من المستوى الأفضل في مجال الصحة والسلامة العمالية[2]. تطبيقا للمادة 4 من الميثاق العربي للعمل والذي وافق عليه المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب، و أقره مجلس جامعة الدول العربية، من ضرورة العمل على بلوغ مستويات مماثلة في تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية[3].

فالمشرع الجزائري أخذ بهذه التوجيهات مقرا بالحقوق الكاملة لحادث العمل والمرض المهني، وبشأن تقرير التعويض للعامل عن الحوادث والأمراض المهنية.

[1] بن صر عبد السلام المرجع السابق ص84

[2] راشد راشد، **شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري** ديوان المطبوعات الجامعية 1991.ص130

[3] بن صر عبد السلام مرجع سابق ص107

المبحث الثاني: ماهية حادث الطريق

نظرا لكثرة الحوادث التي يتعرض لها العمال أثناء ذهابهم أو إيابهم من و إلى العمل. تدخل المشرع ليبسط حماية العمال إلى أقصى درجة ممكنة .و ذلك بشمول تأمين حوادث العمل لحوادث الطريق التي يتعرض لها العامل في طريقه من و إلى العمل.

و عليه ,أصبح حادث الطريق مشمولا بالتأمين الاجتماعي ,على أساس حادث عمل مستحق التعويض خاصة في بعض الدول .إلا في الآونة الأخيرة ,و يعودذلك إلى التزايد الكبير في معدلات حوادث السيارات[1].

و بما أن رابطة التبعية بين العامل و صاحب العمل تعتبر هي الأساس للحماية القانونية, التي أضفاها المشرع في حوادث الطريق ,حيث أن العامل مرتبط بعلاقة العمل مع صاحب العمل فإنه يكون خاضعا لإشرافه و سلطانه طوال الطريق المؤدي إلى العمل و العكس[2]

فالمشرع الجزائري نظم حادث الطريق في المادة 12 من القانون 13/83 السابق لذكر نص كألتاي: " يكون في حكم حادث العمل الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله و الإياب منه و ذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال و الضرورة أو ظرف عارض أو الأسباب القاهرة ...."

و الملاحظ أن المشرع الفرنسي يقيم أهمية للتفرقة بين حوادث العمل و حوادث الطريق سواء بالنسبة للاشتراكات التي يدفعها صاحب العمل أو بالنسبة للأداءات التي يحصل عليها العامل[3]

المطلب الأول : تحديد المقصود بحادث الطريق (المسافة)

انطلاقا من النصوص التشريعية التي عرفت حادث الطريق إذن تعتبر الإصابة التي تحدث للعامل أثناء مروره في الطريق إصابة عمل بتوافر الشروط الثلاثة التالية[1]: شرط

[1] محمد لبيب شنب :**مدى تغطية تأمين إصابة العمل حوادث الطريق**, مجلة العلوم القانونية ,جامعة عين شمس ,السنة الحادية عشر العدد الثاني يوليو 1969

[2] . أحمد محمد محرز: المرجع السابق، ص 236.

[3] Dupeyroux jean jaques, Op Cit, P 84.

أن تكون الإصابة ناتجة عن حادث والشرط الثاني أن يقع الحادث في طريق العمل دون أن يكون العامل قد غير اتجاهه أو توقف وعلى ذلك قررت المادة 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية يكون في حكم حادث العمل الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن عليه للذهاب إلى عمله أو الإياب منه و ذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة ألا يكون قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال و الضرورة أو ظرف عارض أو الأسباب القاهرة ...."

و يقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة و مكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة إما لتناول الطعام و إما لأغراض عائلية"

كذلك فعل المشرع الفرنسي في تحديد الطريق في المادة 22/411 من قانون التأمينات الاجتماعية "حادث المسافة هو الحادث الذي يقع بين السكن الرئيسي للعامل أو السكن الثانوي الذي يتردد عليه العامل في أغلب الأحيان لأسباب عائلية و مكان العمل[2]

إن المشرع الجزائري في المادة 2/12 من قانون الضمان الاجتماعي و التي تضمنت حادث الطريق قد حددت طريق العمل بأنها هي المسافة بين نقطتين أحدهما هو مقر العمل و هو نهاية الطريق في الذهاب إلى العمل و بدايتها في العودة أو النقطة الثانية هي مقر الإقامة العادية و كذلك هذا ما أخذ به المشرع الفرنسي في مادته 22/411 من قانون التأمينات الاجتماعية

فالنصوص التشريعية السابقة الذكر إذن لا تكتفي لاعتبار الحادث حادث طريق أن يقع للعامل أثناء توجهه إلى العمل أو أثناء عودته منه بصرف النظر عن الجهة التي يقصدها عند خروجه من العمل فالعبرة بوقوع الحادث خلال الفترة الزمنية التي يكون فيها متجها إلى مكان العمل أو عائدا منه [3]

---

[1] . السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص 418.

[2] L'accident survenue à un travailleur mentionné par le présent livre pendant le trajet d'aller et de retour entre la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familials et le lieu du travail. Ce trajet ne peut pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'une covoiturage régulière.

[3] محمد لبيب شنب: المرجع السابق، ص 671

بينما المشرع المصري في نص المادة 5/ه من قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم 1975/79 أن طريق العمل يتحدد بمعيار زمني فقط فالمشرع لم يحدد سوى نقطة واحدة للطريق و هي من جهة العمل دون تحديد النقطة الأخرى التي يتوجه منها العامل إلى مكان عمله والتي يقصدها عند عودته من العمل انطلاقا من هذه المادة فمن السهولة تحديد نهاية طريق الذهاب إلى العمل أيا كانت النقطة التي انطلق منها العامل فهو ينتهي بمكان العمل فإنه من الصعب تحديد نهاية طريق العودة من العمل

ففي أي مكان ينتهي هذا الطريق ؟

يفهم مما تقدم ,أن التشريع المصري خلافا للتشريع الجزائري و الفرنسي أخذ بمعيار زمني من أجل تحديد و بيان ماهية الطريق[1]

و هذا المعيار الزماني, الذي أخذ به المشرع المصري, من شأنه توسيع فكرة حوادث طريق العمل .فهو سيؤدي إلى حماية هذا الطريق أيا كان المكان الذي بدأ منه العامل رحلته ذهابا إلى عمله ,و أيا كان المكان الذي توجه إليه العامل بعد انتهاء عمله. و بالتالي فإن الحادث الذي يقع له خلال فترة ذهابه إلى عمله أو عودته منه ,يعتبر من حوادث الطريق المغطاة تأمينا . و يذهب جانبا من الفقه ,أنه من غير المقبول أن تأخذ فكرة الطريق بمفهوم زماني. فهذه الأخيرة مسافة بين نقطتين ,و من ثمة لابد و أن تأخذ بمفهوم مكاني. ففكرة المكان بصدد الطريق ,هي فكرة ملازمة له بطبيعته. أما المشرع الجزائري و الفرنسي أخذا بمعيار زماني و مكاني معا .محددين المعيار المكاني بنقطتين إحداهما بمكان العمل, أما الثانية هي كما نصت عليها المادة 2/411 من قانون التأمينات الاجتماعية الفرنسي بمحل إقامة العامل الرئيسي أو الثانوي الذي يتميز بشيء من الثبات أو المطعم .فإذا أصيب العامل بحادث طريق أثناء ذهابه إلى العمل أو عودته ,أو أثناء انتقاله من مكان عمله لتناول طعامه في المطعم أو أثناء عودته إلى عمله ,فإن هذا الحادث يعد إصابة عمل تخضع إلى قانون التأمينات الاجتماعية[2]

[1] جابر سالم عبد القهار .المرجع السابق ,ص 32

[2] Yves saint jours Op Cit P 103

مثالنا على ذلك, العامل الذي يقضي ليله عند صديق له ,و في الطريق يتوجه من مسكن هذا الصديق مباشرة إلى عمله, إذا أصيب في الطريق بين مسكن هذا الصديق و مكان العمل ,اعتبر الحادث واقعا خلال فترة ذهاب العامل لمباشرة عمله .و تعتبر الإصابة الناجمة إصابة عمل .و هذا ما يأخذ به القضاء الجزائري[1] ففي حكم قضائي تقرر أنه لقيام حادث عمل يجب وقوعه في المسافة بين مكان الإقامة أو المكان الذي يتناول فيه العامل طعامه ,و يقع على عاتق رب العمل إثبات العكس.

المقصود بالطريق الطبيعي للعمل

يعتبر الحادث حادث عمل (طريق) منذ خروج العامل من منزله ,متجها للعمل. فالحادث الذي يقع في المصعد أو في حديقة العمارة ,يعتبر حادث طريق شريطة أن تكون المغادرة بقصد الذهاب لمباشرة العمل و ليس لتحقيق غرض شخصي ذلك أنه في هذه الحالة الأخيرة فإن الحادث الذي يقع لا يعتبر من قبل حوادث العمل[2] و هو ما ذهب إليه الفقه الفرنسي و يشترط أن يكون العامل قد سلك الطريق الطبيعي للعمل.

و ذهب الفقه الفرنسي ,في تحديد الطريق الطبيعي ,بأنه الطريق الذي يبدأ من باب سكن العامل la porte de l'habitation إلى الباب الخارجي للمنشأة .أي أن الطريق الطبيعي للعمل يتحدد من حيث المكان و من حيث الزمان كالتالي:

1 ـ من حيث المكان :ففي حالة وجود طريق واحد للذهاب و العودة من العمل ,لا تثار أي صعوبة .حيث يتعين على العامل ,اجتياز هذا الطريق الذي يعتبر طبيعيا مهما كان طوله و مهما كانت الأخطار الملازمة به .لكن إذا وجدت عدة طرق تؤدي إلى مكان العمل هنا جاءت عدة آراء منها:

[1] انظر حكم قضائي رقم الملف 25777 قرار بتاريخ 1982/05/10 قضية الشركة الوطنية للنقل الحديدي ضد كراس محمد، مجلة الاجتهاد القضائي (قرارات المجلس الأعلى) لوزارة العدل، ديوان المطبوعات الجامعية 1986، ص 115.

[2] Dupeyroux jean jaques, op cit p 84 « le trajet doit être lié à l'exécution du travail, ne sont pas considérés comme accident du trajet, mais comme accident de droit commun le trajet accomplis pour aller et revenir du lieu du travail mais qui n'ont pas été motivés pour l'exécution du travail par exemple trajet pour recevoir le salaire.

أ- **الرأي الأول**:[1] يأخذ هذا الرأي بالمعيار الموضوعي. أي الطريق الذي يسلكه الرجل العادي للذهاب لعمله و عودته لو وجد في نفس الظروف التي يوجد فيها العامل المصاب .

فالعبرة إذن بمعرفة سلوك الشخص العادي و يتوقف ذلك على العوامل التي تؤثر في اختيار الطريق و هي:

طول الطريق ومدى خطورته ,حيث يتحدد الطريق الطبيعي بالطريق الأقصر و الأقل خطورة. فإذا لم يسلكه العامل فإنه لا يعتبر قد سلك الطريق الطبيعي .

لكن يثار المشكل, إذا توفرت هذه الصفات في طرق عدة .في هذه الحالة يترك للقاضي السلطة التقديرية حسب الحالة المعروضة أمامه. و لكن غالبا ما يعتبر أقل الطرق خطورة هو الطريق الطبيعي و لو كان أطولها .كما أن أكثر الطرق خطورة لا يعتبر هو الطريق الطبيعي و لو كان أقصرها[2].

و يذهب الفقيه الفرنسي Dupeyroux إلى القول :"أن الطريق الطبيعي هو الطريق الأقصر"[3] .وقضت محكمة النقض الفرنسية بأن من حق العامل اختيار الطريق الأطول إن كان الطريق أسهل

ب- **الرأي الثاني:** يأخذ هذا الرأي بالمعيار المزدوج ,أي المعيار الشخصي و الموضوعي معا .حيث ينظر إلى ظروف كل عامل على حدى .كما يجب الاعتداد أيضا بالظروف الشخصية للعامل من حيث تحمله الانتظار أو الازدحام .فالطريق الطبيعي إذن, هو الطريق المناسب و في ظل الظروف الموضوعية و الشخصية المختلفة.

و إذا تعددت الطرق و كانت كلها طرق طبيعية فعلى العامل أن يختار أي منهما و يعتبر اختياره سلوكا للطريق الطبيعي، حتى و لو كان قد اعتاد أن يسلك طريقا طبيعيا آخر غير الطريق الذي سلكه، و لا يشترط أن يستعمل العامل وسيلة معينة للمواصلات شرط أن لا يكون قد استخدم وسيلة غير مألوفة[4].

---

[1].. محمد لبيب شنب , المرجع السابق ص 684

[2] . محمد لبيب شنب، المرجع السابق , ص 685

[3] Dupeyroux jean jaques, op cit p 84

[4] . أحمد محمد محرز المرجع السابق 293

الطريق الطبيعي من حيث الزمان: يجب أن يتم اجتياز الطريق في وقت يتفق مع بدأ العمل أو انتهائه أي أن تقع الإصابة خلال الزمن العادي بمرحلة الذهاب إلى العمل أو العودة منه، و ذلك لا يكفي أن يحدد الطريق الطبيعي من حيث المكان بل لابد أن يجتاز العامل هذا الطريق في الوقت الذي يتناسب مع موعد بدء و نهاية العمل و ذلك حتى تعتبر الإصابة إصابة طريق [1].

و الواقع ,أن هذا الوقت يرتبط بمواعيد العمل التي يحددها صاحب العمل ,و التي يجب على العامل أن يتواجد فيها بمقر عمله .فالعامل الذي ينطلق قبل موعد العمل بفترة زمنية تتناسب مع مكان تواجده و الفترة الزمنية لوصوله حسب طبيعة الطريق[2].

كما يأخذ بعين الاعتبار مجموعة من الاعتبارات الشخصية كالسن و الجنس و الحالة الصحية و منها الموضوعية كطول الطريق و وعرته و الظروف الجوية و وسائل المواصلات المستعملة و الازدحام.

المطلب الثاني: عوارض الطريق

لا يكفي لاعتبار حادث طريق كحادث عمل أن تكون الإصابة ناتجة عن حادث ,و أن يقع هذا الحادث في الطريق الطبيعي للعمل, بل يشترط المشرع ,بالإضافة إلى ذلك ,ألا يكون العامل قد توقف أو انحرف أو تخلف عن الطريق الطبيعي, وهي ما يطلق عليها بعوارض الطريق و سوف نبينها فيما يأتي:

المقصود بعوارض الطريق

عوارض الطريق هي ما جاءت في نص المادة 12 من قانون 13/03 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية " يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها العامل للذهاب إلى عمله أو الإياب منه و ذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف".

[1] . محمد لبيب شنب المرجع السابق ص 685

[2] عوني محمود عبيدات المرجع السابق ص 139

و جاء النص الفرنسي في المادة 2/411 من قانون التأمينات الاجتماعية[1] مثله مثل ما جاء في النص الجزائري حيث لا يجعل التوقف و الانحراف مؤديا إلى استبعاد تأمين إصابة العمل إلا إذا كان من أجل مصلحة شخصية لا تتصل بالحاجات الأساسية و الضرورية للمعيشة .أما النص المصري م 5/هـ في القانون الاجتماعي رقم 1975/79 المذكور سلفا أنه " لاعتبار حادث طريق من قبيل إصابات العمل أن لا يكون هناك توقف أو تخلف أم انحراف عن الطريق الطبيعي ".

مقارنة بين ما جاء به النص المصري مع النص الفرنسي و الجزائري ,نلاحظ أن هذان الأخيران لا يجعلان التوقف أو الانحراف مؤديا إلى استبعاد تأمين إصابة العمل ,إلا إذا كان من أجل مصلحة شخصية لا تتصل بالحاجات الأساسية و الضرورية للمعيشة، و لا تتصل بالعمل.

حيث أن النص المصري جاء عاما على أساس أن أي توقف أو تخلف أو انحراف يؤدي إلى عدم اعتبار الحادث من حوادث الطرق,و هذه العوارض تنقسم إلى:

1 ـ من حيث طبيعة العارض: ففي حين أن التوقف و التخلف عارض زماني يؤدي إلى إطالة زمن الطريق, بينما الانحراف هو عارض ذو طبيعة مزدوجة مكاني و زماني يؤدي إلى تغيير المسار المكاني و الزماني على الطريق الطبيعي ,و تبعا للتغير المكاني يستتبعه إطالة زمن اجتياز الطريق .

2 ـ من حيث طبيعة الخطر: إن الانحراف يعرض المؤمن عليه للخطر نتيجة السير و الحركة بينما التوقف لا يعرض المؤمن عليه للخطر.

3 ـ من حيث الأثر: يفرق القضاء الفرنسي بين الحادث الذي يقع أثناء التوقف و الذي لا يعد حادث طريق و لا يضمنه نظام التأمينات، و بين الحادث الذي يقع أثناء الانحراف لأن هذا الأخير ينطوي على خطر السير على خلاف حالة التوقف.

و سوف نعرض هذه الحالات على حده:

---

[1] « ….et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu détourné par un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités de la vie courante ou indépendante de l'emploi ».

أ- <u>الانحراف اصطلاحا:</u> عرفه الفقه أنه تعديل أو تغيير للمسار الذي يتبعه العامل في طريقه المعتاد أثناء ذهابه و إيابه بين مكان العمل و مكان الإقامة[1]

و يقصد به أيضا أن يسلك العامل طريقا يختلف عن الطريق الطبيعي، و لو كان هذا الطريق يؤدي كذلك إلى مكان العمل و عليه فإن الانحراف يعني التخلف المكاني عن الطريق.

ب- **<u>التوقف</u>**: يقصد به الكف عن السير في الطريق لفترة من الوقت مع بقاء العامل على الطريق الطبيعي للعمل.

و قد أجاز القضاء الفرنسي[2] التوقف في الطريق الطبيعي للعمل لشراء بعض الحاجات الضرورية كالخبز و الدواء و ما شابه ذلك .فقد جاء في القرار رقم 467 أساس مدني 126 تاريخ 1979/03/28 الصادر عن الغرفة المدنية الثانية في محكمة النقض ما يلي: إن توقف العامل السائق فترة وجيزة في سبيل مد يد العون لسائق آخر منقطع في الطريق العام. وهو ما يقضي به العرف و تقاليد المهنة ,لا يؤلف انفصالا عن زمان و مكان العمل و بالتالي فإن وفاته نتيجة أصابه حادث وقع أثناء ذلك تفيد إصابة عمل لأن المؤمن عليه كان في فترة الحادث مرتبطا بواجبات العمل ما دام أن رحلته لم تبلغ هدفها "[3]

<u>ج - التخلف:</u> و يقصد بالتخلف في الفقه هو انشغال العامل عن متابعة الطريق بأمر آخر مثل دخول العامل مقهى أو مطعم يقع على طريق العمل[4].

فالتوقف عبارة عن تخلف زمني عن الطريق الطبيعي و الانحراف هو تخلف مكاني عن الطريق الطبيعي مما يجعل من التخلف خليط من التوقف و الانحراف.

و محاولة التفرقة بين التخلف و التوقف و الانحراف لا أهمية لها من الناحية القانونية. فالنتيجة التي تترتب على أساس هذه العوارض واحدة، و هي حرمان العامل من تطبيق أحكام تأمين حادث العمل الذي يقع له بعد توقفه أو تخلفه أو انحرافه [5].

---

[1] جلال محمد إبراهيم :**حماية العامل من حوادث طريق العمل**, الطبعة الأولى ,عمان ,1987 ,ص 348

[2] عوني محمود عوبيدات **المرجع السابق** ص 148

[3] عوني محمود عوبيدات نفس المرجع ص 148

[4] .جلال محمد ابراهيم المرجع السابق ص 283

[5] . أحمد محمد محرز مرجع سابق ص 300 (و يحاول البعض إيجاد التفرقة بين التخلف و التوقف من حيث أنه في التوقف يظل العامل متوقفا على الطريق ذاته في حين أن التخلف يتم دخوله مكان يقع على هذا الطريق كما لو تعمد العامل دخول مقهى تلبية لدعوى صديق له..).

و القاعدة أن الحوادث التي تقع على الطريق الطبيعي للعمل تعد في حوادث العمل، و من ثمة تكون مستحقة التعويض متى أثبت العامل وقوع الحادث أثناء الطريق الطبيعي و على الهيئة المختصة أن تحقق و تثبت وجود أيا من هذه العوارض.

الفصل الثاني: الأحكام العامة لاستحقاق التعويض

يترتب على حادث العمل أو حادث الطريق أو المرض المهني بأن يصبح المؤمن عليه في حاجة إلى علاج، ويقتضى الأمر حينئذ تقديم التعويضات العينية والنقدية طوال فترة عجزه عن العمل حتى شفائه هذا ما سوف نتطرق إليه في الفصل الثاني من البحث وال>ي قسم إلى مبحثين:

المبحث الأول: ضوابط تقدير العجز بحسب درجة الحادث أو العاهة المؤقتة جزئية كانت أم دائمة.

بعد أن بيّننا مفهوم إصابة العمل التي يحق للعامل المطالبة بالتّعويض عنها وما يعتبر في حكمها من إصابات، والأساس القانوني للتّعويض الذي يستحقّه العامل إلا أن كل ذلك ينصب في إطار المعلومات النظرية إذا لم يتبعها بيان للوسائل التي تستطيع اليد العاملة حماية حقوقها بموجبها ويقدر التعويض عن إصابات العمل وفق معدّلات حدّدها كل من قانون العمل وقانون الضّمان الاجتماعي ذلك إذا كانت إصابة العامل دون خطأ من ربّ العمل.

وقد حصرت التشريعات العمّالية حقّ العامل عند وقوع الإصابة ,بمصاريف ونفقات العلاج وبدل الأجر خلال فترة العجز المؤقت التي يلقى العامل العلاج خلالها ,والتّعويض عن العجز الدائم ,سواء أكان جزئي أو كلي، وحصر حق ورثة العامل في حالة وفاته نتيجة الإصابة بالتّعويض الذي يستحقّه العامل في حال إصابته بعجز كلّي دائم.

وعلى ذلك نستعرض ضوابط تحديد أو تقدير العجز بحسب درجة العاهة أو الحادث جزئية كانت أم دائمة.

المطلب الأول: ضوابط تقدير العجز

قد جاء قانون الضمان الاجتماعي ولاسيما قانون 15/83 المؤرخ في 1983/07/02 و المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي في الفصل الثاني منه التعلق باللجان المختصة بحالات العجز[1].

مفهوم العجز

العجز بمفهوم القانون هو حالة تصيب الإنسان في سلامته الجسدية فتؤثر على القوة البدنية ومقدرته على القيام بالعمل ويقاس ذلك بالنظر إلى الشخص السليم المعافى ويتم التقدير بواسطة جداول تحديد العجز.

فالتشريع الجزائري تناول هذا الموضوع في المواد من 28 إلى 38 وإلى 47 من القانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02، لكن رغم ذلك لم يضع تعريفا جامعا وصريحا للعجز وترك الأمر إلى الفقه والقضاء فالعجز اصطلاحا هو "علة مستديمة أو مؤقتة تحل بجسم الإنسان فتمنعه من ممارسة مهنة، أو تقليل من قدراته على العمل"[2].

أما العجز المؤقت عرفه البعض "المرض أو الإعياء الذي يصيب العامل بسبب العمل أو نتيجة له أو لأجله، فيقعده عن العمل مدة زمنية تبدأ من تاريخ الإعلام عن وقوع الحادث المسبب المرض، ولغاية إعلان الطبيب المختص عن شفائه، حيث تقرر اللجنة الطبية المختصة وقت بدء المرض ووقت شفائه أو المدة الزمنية اللازمة تحديدا إلى الشفاء من المرض واللازمة للعلاج، وهي مدة التعطيل الواجب التعويض عنها، وبيان أن العامل أصبح قادرا إلى العودة إلى ممارسة عمله بانتظام وقد أطلق الفقهاء هذا النوع من إصابة العمل العجز المؤقت[3].

---

[1] انظر أحكام المواد 30 و 38 منه الفصل الثاني ص110 جريدة رسمية 28 في 1983/05/05

[2] قاموس قانوني عربي فرنسي انجليزي، ص1134

[3] شكري موسى، **إصابات العمل وأمراض المهنية دراسة تحليلية فقهية قضائية ناقدة، في قانون العمل الفلسطيني**، دار النشر 2000 ص70

وتختلف درجة العجز من حالة إلى أخرى، ويتم تقدير العجز الجزئي بالمدة، كما يتم تقدير مدته من طرف الطبيب الذي يختاره المصاب وفقا لما جاءت به المادتين 22 و 23 من القانون 18/83.

أما فيما يخص العجز الدائم فقد عرفه المشرع الفرنسي بأنه هو النقص في المقدرة المهنية أو الوظيفة الناشئ عن الحادث بالقياس إلى المقدرة التي كانت للمتضرر عند وقوع الحادث هذا ما جاء في نص المادة 646 من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي[1] . ولقد أخذ به المشرع التونسي في المادة 38 من القانون عدد 28 سنة 1994[2].

وعرفه المشرع المصري في المادة 1 من قانون العمل على أن العجز المستديم الكلي "يعد كليا إذا نشأ عن الحادث عجز المصاب عجزا تاما عن ممارسة أي صناعة أو مهنة".

ويرى جانب آخر أنه يجب أن يفسر "العجز عن مزاولة الأعمال والمهن التي اعتاد المصاب وأمثاله أن يمارسوها أو يكسبوها وذلك بغض النظر عما قد يصل إليه المصاب في المستقبل من نجاح في ممارسة بعض الأعمال، أو مهن نتيجة تدريب خاص أو مهارة فائقة"[3].

فالمشرع الجزائري لقد تعرض لهذه المسألة في الفصل الثاني من قانون الضمان الاجتماعي 15/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

أن يكون العجز كلي هو العجز الكامل المستديم، الذي يعوق صاحبه عن أداء أي عمل مناسب، كما اعتبر أن حالات العجز الكلي المستديم، هو الذي يستمر لمدة أطول وظهر بعد شفاء المؤمن من الحادث أو المرض أنه يعاني من عجز دائم (جزئي كان أو كلي)[4].

---

[1] Yvonne Lambert-Faivre op cit p381

[2] مصطفى صخري المرجع السابق ص75

[3] حسن أحمد، **مجموعة التشريعات العمل والتأمينات**، مطبعة مصر 1960 ص540

[4] حسن احمد، المرجع السابق ص540

التأمين عن العجز

يقصد بالعجز الكامل كل عجز من شأنه أن يحول كلية بين المؤمن عليه ومن مزاولته لمهنته الأصلية أو أية مهنة أو نشاط يكسب منه ويعتبر الشخص عاجزا عن العمل جزئيا كل من فقد القدرة جزئيا عن العمل أو الكسب بوجه عام.[1]

وقد يكون العجز دائما ولكنه جزئي يسمح للعامل بمزاولة نشاط مهني غير النشاط الذي كان يمارسه من قبل بعد إعادة تكييف نشاطه المهني.[2]

أما عن الأسباب المؤدية إلى العجز فهي نوعان:

- يرجع العجز عن العمل إلى المرض الطويل المدى، وهذا الأخير قيده المشرع الجزائري بشرطين هما: يتمثل الشرط الأول في حصر الأمراض طويلة المدى والتي جاءت في نص المادة 27 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11 فبراير 1998 المتعلق بتحديد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.[3]
- كما يرجع العجز إلى الإصابة بحادث عمل أو مرض مهني، وقد عرفت المادة 6 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية " يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقة العمل " ويدخل ضمنها حادث الطريق.[4]

---

[1] محمد حسن قاسم: المرجع السابق، ص 149.

[2] انظر المادة 32 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية : للعامل الذي يصبح إثر حادث غير قادر على ممارسة مهنة أو لا تتأتى له إلا بعد إعادة التكييف، الحق في تكييفه مهنيا داخل المؤسسة أو لدى صاحب العمل لتمكينه من تعلم ممارسة مهنة من اختياره ".

[3] انظر المادة 27 من المرسوم رقم 27/84 الأمراض طويلة المدى تتمثل في السل بجميع أشكاله، الأمراض العصبية والنفسية، الأمراض السرطانية، أمراض الدم الخراج اللمفاوي، ارتفاع ضغط الدم الخبيث، أمراض القلب والأوعية الدموية، الأمراض العصبية، الفصلية أو العصبية الفصلية، أمراض الدماغ، أمراض الكلى، أمراض المفاصل المزمنة الالتهابية، الشهاب ما حول المفاصل الروماتيزمي، القراض الخمامي المنشور، حالات العجز عن التنفس المزمن الناتج عن انسداد أو انحصار، شلل الأطفال السابق الحاد.

[4] انظر المادة 12 من القانون 13/83 السالف الذكر.

أما الأمراض المهنية هي التي عرفتها المادة 63 من القانون 13/83 السالف الذكر " هي تلك الأمراض الناتجة عن التسمم والتعفن والاعتلال والتي تكون سببها مصدر مهني ".[1]
وقد حددها المشرع في قائمة تدعى بقائمة الأمراض المهنية وكذلك الأشغال التي يمكن أن تتسبب فيها وهي تضمن 84 جدولا.[2]

اللجنة المختصة بحالات العجز

لقد عالج القانون 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المواد من 30 إلى 39 منه دور لجان العجز الولائية المؤهلة طبقا للمادة 30 من القانون السالف الذكر.
لجنة عجز ولائية مؤهلة أغلب أعضائها أطباء وتحدد تشكيلة هذه اللجنة وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم، وتبث لجنة العجز الولائية المؤهلة في الخلافات الناجمة عن القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي والمتعلقة بما يأتي:

- حالة العجز الدائم الكلي أو الجزئي، الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني يترتب عنه منح ريع.
- قبول العجز، وكذا درجة ومراجعة حالة العجز في إطار التأمينات الاجتماعية.

وتبث اللجنة في الاعتراضات المعروضة عليها في أجل ستين (60) يوما ابتداء من تاريخ استلامها للعريضة، وتتخذ لجنة العجز الولائية المؤهلة كل التدابير، لاسيما تعيين طبيب خبير وفحص المريض وطلب فحوص تكميلية ويمكنها أن تقوم بكل ما تراه ضروريا.

---

[1] انظر المادة 64 من القانون 13/83 السالف الذكر " تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل، وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال بموجب التنظيم ".

[2] حدد القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05 مايو 1996 قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا وملحقيه 1 و2 في الجريدة الرسمية عدد 16 المؤرخة في 23 مارس 1997 وحصرها في 84 حالة مرض.

ويقوم المؤمن له بإبلاغ لجنة العجز في أجل ثلاثين يوما (30) ابتداء من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي المعترض عليه.[1] ويتم إخطار اللجنة بطلب مكتوب مرفق بتقرير الطبيب المعالج، موجه برسالة موص عليها مع إشعار بالاستلام، أو بإيداعه لدى أمانة اللجنة مقابل وصل إيداع.

ومن أهم المهام المنوطة بها هي حصر طبيعة العجز وتسويته بغية إفادة المتضرر أكثر وفي أسرع وقت ممكن.

تقدير نسبة العجز:

وفقا للمواد من 32 إلى 43 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، يكون للمؤمن له الحق في معاش العجز عندما يكون مصابا بعجز ذهب بنصف قدرته على العمل أو الكسب على الأقل. ويقدر مدى العجز باعتبار ما بقي من قدرة المؤمن له على العمل وحالته العامة وعمره وقواه البدنية والعقلية وكذا مؤهلاته وتكوينه المهني.[2]

ولا يقبل طلب معاش العجز إلا إذا كان عمر المؤمن له أقل من السن التي تخول له الحق في التقاعد.

[1] انظر المادة 33 من القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

[2] انظر المادة 33 من القانون 11/83 السابق الذكر.

المطلب الثاني: نطاق التعويض حسب درجة الحادث أو المرض المهني

التعويض الجزئي عن العجز المؤقت

العجز المؤقت عرفه البعض من الفقه أنه "المرض أو الإعياء الذي يصيب العامل بسبب العمل أو نتيجة له أو لأجله، فيقعده مدة زمنية من تاريخ الإعلان عن وقوع الحادث أو المرض ولغاية إعلان الطبيب المختص عن شفائه".

والجدير بالذكر أن الأمراض المهنية، على النقيض من حوادث العمل، تظهر ببطء وتتولد عادة عن محيط العمل السيئ الذي يعيش فيه العامل، أو المواد الضارة التي يلامسها أثناء تنفيذ عمله[1].

كما تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني عن طريق التنظيم وقررت المادة 70 إلى 73 من قانون حوادث العمل والأمراض المهنية على "تطبيق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية مع مراعاة ما يلي:

أ. يشبه تاريخ المعاينة الأولى بتاريخ وقوع حادث العمل

ب. كل مرض مهني يطلب التعويض عنه بمقتضى هذا القانون

يجب التصريح به لدى هيئة الضمان الاجتماعي من طرف الضحية، في المدة أدناها 15 يوما وأقصاها 3 أشهر تلي المعاينة الطبية الأولى، ويجب على هيئة الضمان الاجتماعي إرسال نسخة من التصريح، على الفور إلى مفتش العمل[2].

وقد عرفه التشريع الجزائري أنه "الحالة الصحية التي تجبر العامل على الانقطاع عن العمل لمدة معينة اثر تعرضه إلى حادث عمل، أو مرض مهني وتتواصل إلى يوم التئام أو البر الظاهر"[3].

وللمتضرر في هذا العجز المؤقت عن العمل له الحق في نوعين من التعويضات:

---

[1] راشد راشد، المرجع السابق ص130

[2] انظر المادة 70 إلى 73 من القانون 13/89 المؤرخ في 1983/07/02 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية

[3] بن صبير عبد السلام المرجع السابق، ص136

1. **التعويضات العينية:** تطبيقا للمواد 29-30-31 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل السابق الذكر أن التعويض العيني يؤخذ به لإعادة تأهيل المصاب إلى وظيفته، وذلك بتعويض جميع الآداءات المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المريض سواء حصل انقطاع عن العمل أو بدون تحديد المدة.[1]

كما أن خدمات مواصلة العلاج تستحق حتى بعد تاريخ الجبر وطوال المدة التي تستوجب فيها حالة المصاب العلاج.

كما يكون للمريض الحق في الإمداد بالآلات والأعضاء الصناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهة وفي إصلاحها ولا يستحق الجهاز الآلي إلا إذا ثبت طبيا نفقة للمتضرر[2]

وبديهيا فالمصابين بأمراض مهنية الحق أيضا في آلات وفقا للشروط نفسها المتعلقة بالمتضررين من حوادث العمل وطبقا للمادة 70 إلى 73 من نفس القانون السابق.

وفي موضوع تزويد المصاب بالآلات الصناعية عند الاقتضاء وتوابع أخرى لتعويض الأعضاء وإصلاح الآلات ... كلها نظمتها المادة 30 من القانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

ولكي يتحصل المصاب على آلة تستوجبها حالته الصحية يجب أن يكون ملفا يقدمه إلى مصلحة الضمان الاجتماعي ومن بين هذه الوثائق:

- الإعلام عن الحادث أو المرض
- شهادة طبية تبين نوع الآلة
- ما يفيد اتصال المتضرر بمركز تقويم الأعضاء
- التزام في شكل تصريح على الشرف المهني من المتضرر

---

[1] المادة 29 من القانون 13/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

[2] مصطفى صخري المرجع السابق ص77

ومعرف على ذلك بالإمضاء لدى مأمور عمومي يتعهد فيه بصيانة الآلات الممنوحة له كما يتعهد بإرجاعها لمصالح الصندوق عند نهاية العلاج[1].

ويكون أيضا للعامل المتضرر وفقا للمادة 30 من القانون 13/83 السابق الذكر، الحق التالي:[2]

- مصاريف إعادة التأهيل في حالة ما إذا لم تتم داخل المؤسسة
- مصاريف الإقامة إذا تمت إعادة التأهيل داخل المؤسسة
- مصاريف النقل
- التعويضات اليومية إذا لم يحصل الجبر أو في قسط التعويضية اليومية يفوق المبلغ المناسب للريع، إن حصل الجبر وكان المصاب على ريع عند العجز الدائم.
- للمصاب الذي يصبح على اثر الحادث غير قادر على ممارسة مهنة أو لا تتأتى له إلا بعد إعادة تكييف الحق في تكييفه مهنيا داخل المؤسسة أو صاحب عمل لتمكينه من تعلم ممارسة مهنة من اختياره[3].

أكدت المادة 33 من تقديم الآداءات السابقة النظامية المعمول بها في مجال التأمينات الاجتماعية بنسبة 100% من التعريفات وفي حالة الانتكاس تدفع هيئة الضمان الاجتماعي الآداءات المتعلقة بالعلاج سواء حدث انقطاع جديد عن العمل أم لا، كما انه يجب على العامل المصاب أن يقوم بالتنسيق أي يجب أن يدفع إلى الطبيب والصيدلي ...الخ، ويسجل البيانات المفيدة في ورقة حادث العمل أو المرض ثم يطلب تسديدها من الصندوق، والملاحظ أن العامل المصاب لا يدفع دائما تسبيقات حيث أن المراكز الصحية العمومية

---

[1] ا مصطفى صخري المرجع السابق ص79

[2] أنظر المادة 30 من القانون 13/83 "له الحق في الاستفادة من علاج خاص قصد اعادة تأهيليه وظيفيا ويمكن أن يتضمن العلاج اقامة المصاب في مؤسسة عمومية او مؤسسة خاصة معتمدة"

[3] أنظر المادة 32 من القانون 13/83 السابق الذكر

وكذلك التابعة للشركات الوطنية والمراكز الطبية التابعة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الطب المجاني كما تسلم المنتجات الصيدلية للمؤمن لهم دون أن يسبقوا مصاريف.

كما يتحمل صندوق الضمان الاجتماعي مصاريف تنقل المتضرر ذهابا وإيابا لتلقي العلاج حرصا على عدم إثقال كاهل الصندوق فقد أوجبت المادة 3 من القانون 28 سنة 1994 تونسي أن يكون العلاج بأقرب مركز حسب إشارة الطبيب المباشر للمتضرر وان تكون[1] مصاريف تنقل المتضرر حسب أقل كلفة.

كما أن الصندوق ملزم بالتكفل بتكاليف إقامة المتضرر في المراكز الاستشفائية التي قد تستوجبها حالته.

ويجب أن يتضمن ملف استرجاع تكاليف التنقل والإقامة

وصلات خلاص أجرة التنقل

فواتير تكاليف الإقامة

ما يفيد اتصال المتضرر بمركز الأعضاء.

[1] مصطفى صخري المرجع السابق ص79

2- التعويضات اليومية:

لقد نصت المادة 36 من القانون 13/83 المعدلة بموجب المادة 04 من الأمر رقم 19/96 على هيئة الضمان الاجتماعي ملزمة بدفع للمصاب تعويضات يومية اعتبارا من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث خلال كل فترة عجز عن العمل التي تسبق إما الشفاء أو الجرح أو الوفاة، وإذا حدث التوقف عن العمل بعد تاريخ الحادث في حالتي الانتكاس[1] أو الاشتداد المنصوص عليهما في المادتين 58، 62 من هذا القانون[2]، تدفع التعويضة اليومية مع مراعاة تبرير فقدان الأجر ابتداء من اليوم الأول للتوقف عن العمل وقد أكدت المادة 37 من القانون 13/83 المعدلة بموجب المادة 05 من الأمر 19/96 على أن التعويضة اليومية تستحق عن كل يوم عمل أو غيره ولا يمكن أن تقل عن واحد من الثلاثين (30/1) من مبلغ الأجر الشهري الذي تقتطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة، ولا يمكن أن تكون نسبة التعويضة اليومية أقل من واحد على الثلاثين من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون، وتدفع هذه التعويضة حسب نفس الشروط التي تدفع وفقها التعويضة الممنوحة في حالة المرض.[3]

وفي حالة انتكاس المصاب يمكن أن يراجع الريع[4]

---

[1] انظر المادة 36 من القانون 13/83 المعدلة بموجب المادة 04 من الأمر 19/96 المؤرخ في 1996/07/06 الذي يعدل ويتمم القانون 13/83 السابق الذكر.

[2] انظر المادة 37 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدلة بموجب المادة 05 من الأمر رقم 19/96 المؤرخ في 1996/07/06 الذي يعدل ويتمم القانون 13/83

[3] انظر المواد 58 و59 من القانون السابق الذكر.

[4] قضية رقم 371910 قرار بتاريخ 2007/04/04 قضية (ب4) ضد الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لجيجل: الموضوع حادث عمل- انتكاس- قانون رقم 13/83 وقانون رقم 15/83 المادتان 68 و74 مرسوم رقم 28/24 المادة 11. المبدأ لا يمكن في حالة الانتكاس ناتج عن حادث عمل، التمسك بالتقادم عن الفترة الممتدة بين تاريخ حادث العمل ووقوع الانتكاس، مجلة المحكمة العليا، العدد ج السنة 2007، ص 243.

وقد اشترط لكي يستحق التعويض اليومي عن المرض المهني

أن تكون الاشتراكات الخاصة بالأجور قد جمعت لمدة 6 أشهر الأخيرة أو الـ 90 يوم السابقة ليوم التوقف عن العمل، فعلى المؤمن له (المصاب) أن يثبت ممارسته للعمل لهذه المدة المحددة قانونا لاستحقاق التعويض.[1]

وفي حالة قيام نزاع على القاضي التأكد من هذا التاريخ فهذا الأخير هو الذي يحدد من خلاله يوم بدء حساب مدة التزام شركة التأمين لصرف التعويض اليومي.

وعلى المؤمن له أن يقدم لصندوق الضمان الاجتماعي خلال مدة يومين إشعار بالتوقف عن العمل وعليه أن يثبت بذلك الإشعار حالة المرض المهني، كما يحتوي هذا الإشعار مدة التوقف عن العمل التي يقررها الطبيب المختص لكي يستحق التعويض اليومي.

وفي حالة تأخر المصاب في إرسال الإشعار بالتوقف عن العمل لصندوق الضمان الحق في تحديد عقوبة لمخالفته الميعاد المحدد[2] ولصندوق الضمان الحق في مراقبة المؤمن عليه (العامل المصاب) خلال المدة المرضية حيث لا يسمح للمريض أن يغادر سكناه خلال هذه المدة لكي يتسن للطبيب المختص التابع للصندوق أن يراقب صحة المؤمن عليه في أي وقت وذلك طبقا للمادة 1/924 من قانون الضمان الاجتماعي[3].

وعلى الطبيب المختص أن يقرر مدى إمكانية العامل المصاب ومن ممارسة العمل أم لا، وعلى العامل (المصاب) عدم ممارسة أي نشاط عملي أثناء عطلته المرضية ويفترض بقاءه في المنزل إلا في حالة الخروج المسرح له من طرف الصندوق (كزيادة الطبيب) وتتم مراقبة العامل (المصاب) خلال العطلة المرضية من طرف محضر قضائي وفي حالة مخالفة العامل لتعليمات المصلحة عليه استرجاع الآداءات التي منحت له في نطاق التعويض اليومي[4].

1- Revue Droi Sociale N°5, Mai 2009, p593.
2 Revue Droit sociale op cit, p593
3 Revue Droit sociale , ibid p294
4 Revue du droit social.Cass civ 2eme, n°303 -591, 19 avril 2005 , Bouches du Rhône ,p296

أما في حالة رفض العامل (المصاب) خضوعه للفحص الطبي فقد يتعرض لعقوبات من طرف صندوق الضمان نظرا لما قد يؤدي موقف المؤمن عليه الرافض للفحص الطبي من تفاقم في حالته الصحية.

وفي حالة ذهاب العامل المؤمن عليه (المصاب) إلى خارج التراب الفرنسي أثناء عطلته المرضية أو عطلة الأمومة بالنسبة للمرأة ففي كلتا الحالتين فالقضاء الفرنسي لا يمنح لهم الحق في التعويضات المستحقة خاصة إذا سافر أحد الأشخاص المعنيون إلى بلد لم تكن بين فرنسا وبينها اتفاقية في هذا الشأن[1].

ويساوي التعويض اليومي في التشريع التونسي ثلثي أجره اليومي دون أن تقل في جميع الحالات عن الأجر الأدنى القانوني المضمون بالنسبة للقطاع الذي ينتمي إليه المتضرر[2].

وقد حدد المرسوم 12/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 نسبة الاشتراكات في الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم (التشريع الجزائري) أن قيمة التعويض اليومي لا تقل عن واحد من ثلاثين من مبلغ الأجر الشهري الذي تقتطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي الضريبية.

أما المشرع الأردني في حالة إصابة العامل يستحق بدلا يوميا يعادل 65% من أجره اليومي المتخذ أساس لتسديد اشتراكاته لمؤسسة الضمان، أما عن الأيام التي يكون فيها المصاب متعطلا عن عمله ولكن في منزله بإجازة مرضية فيستحق بدلا يوميا يعادل 75% من أجره اليومي المشار إليه، هذا ما جاءت به المادة 1/29 من قانون الضمان الأردني.

---

[1] Revue du droit sociale, n°4 avril 2005 p 296 Cass.civ 2eme 10 avril 2008 RJS N°6 p57, T.TURON a propos d'une assurée sociale qui avait séjourné pendant plusieurs semaines en Pologne, sans ou avec une convention internationale ou règlement communautaire s'applique à sa situation,

[2] مصطفى صخري المرجع السابق ص72

أما المادة 49 من قانون التأمينات المصري لسنة 1975 والتي نصها "بدء صرف بدل تعطيل يومي من اليوم التالي لوقوع الإصابة أما يوم الإصابة، فيلتزم صاحب العمل بأجرة كاملة أيا كانت ساعة وقوع الحادث"[1] وعليه فبدء مواعيد صرف بدل الأجور تبدأ حسب طبيعة عمل المصاب، فالمصاب الذي يتقاضى أجره في الشهر يتقاضى التعويض في مواعيد صرف الأجور.

التعويض الكلي في حالة العجز المستديم والمرض المهني

قد تختلف الإصابة أو المرض المهني بعد انتهاء العلاج عجزا دائما في القوى العامة للعامل تمنعه من ممارسة عمله، وحتى تمنعه من ممارسة أي عمل آخر، وذلك نتيجة عدم استرداده كامل قدراته الطبيعية، والمقصود بالعجز الكلي أو المرض المزمن منع العامل عن ممارسة أي عمل.

إذن العجز الدائم والمرض المزمن هو الذي يبقى بعد التئام الجرح أو العاهة، ولقد نصت أحكام المادة 38 والمادة 42 من قانون 13/83 على أن "المقصود من العجز الدائم هو النقص من المقدرة المهنية أو الوظيفية الناشئ عن حادث أو مرض مهني بالقياس إلى القدرة التي كانت للمتضرر عند إصابته بإحداهما وذلك بعد التئام الجرح والبرء الظاهر من المرض أو الحادث"[2].

وعرفه المشرع الأردني في المادة 2 من قانون الضمان الاجتماعي "كل عجز من شأنه أن يحول كليا وبصفة دائمة بين المؤمن عليه وبين مزاولة أية مهنة أو عمل يتكسب منه"[3] والعجز الكلي الدائم والمرض المزمن هما أن تسبب الإصابة أو المرض عجزا كاملا مستديما يمنع العامل من مزاولة أي عمل كان، ويعتبر عجزا كليا ودائما كفقدان البصر كليا، أو فقدان الذراعين أو الرجلين معا، أو الجنون أو الشلل العام أو النصفي الدائمين.

---

[1] عوني محمود عبيدات مرجع سابق ص184

[2] انظر قانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 مرجع سابق

[3] عوني محمود عبيدات مرجع سابق ص200

فالقانون المصري عرفه أنه "يعد كليا إذا نشأ عن الحادث عجز المصاب عجزا تاما عن ممارسة أي صناعة أو مهنة" أما المشرع التونسي عرف العجز متأثرا بنظيره الفرنسي أنه العجز الذي يبقى بعد التئام الجرح كما حدد العناصر لتحديد نسبة السقوط المستمر وذلك في المادة 646 من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي.

هذه العناصر وان تتفق في أنها تحد من القدرة العادية للمتضرر فأنها تختلف من متضرر إلى آخر خاصة إذا نظرنا إليها من ناحية اختصاص المتضرر ومدى تأثير الحادث أو المرض على جسمه لذلك حدد المشرع التونسي في المادة 38 من القانون 28 سنة 1994 عناصر تحديد السقوط الحاصلة جراء الحادث أو المرض.

- نوع خطورة الإصابة
- الحالة الصحية العامة للمتضرر
- سنه
- إمكانياته البدنية والعقلية
- مؤهلاته
- اختصاصه المهني

ولكن هذه العناصر ليست على سبيل الحصر وبالتالي فهي لا تقيد اللجنة الطبية في تحديد نسبة التعويض.

1. الآداءات عن العجز الدائم:

للعامل الذي أصيب بعجز دائم عن العمل الحق في الريع حيث يحسب مبلغه حسب أجر المنصب المتوسط الذي يتقاضاه المصاب لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال الإثني عشر شهرا التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث[1] ونصت المادة 40 من قانون 13/83 على أنه يحسب الريع أيا كانت قيمة مبلغ الأجر الحقيقي على أساس أجر

[1] انظر المادة 39 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدلة بموجب المادة 6 من الأمر رقم 96-19 السالف الذكر.

سنوي لا يجوز أن تقل قيمته عن ألفين وثلاثة مائة مرة قيمة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون.

مع الإشارة إلى أن المصاب لا يمكن له الاستفادة من مبلغ الريع إلا إذا تم تحديد نسبة العجز عن العمل. هذه الأخيرة تحدد من طرف الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي وفقا لجدول محدد وذلك بعد تلقيه شهادة تحدد نسبة العجز من طرف المؤمن له المصاب والمحررة من طرف طبيبه المعالج.[1]

2. الآداءات التي تقدم في حالة وفاة العامل (منحة الوفاة)

أجمع الفقه على أن تكون الوفاة جراء حادث عمل أو مرض مهني وذلك للتمييز بين ريع الوفاة وبين المعاش الذي يعطي لذوي العامل المتوفى بسبب حالة وفاة طبيعية.

ففي حالة الوفاة عن الحادث أو المرض تدفع منحة الوفاة إلى ذوي حقوق العامل.[2]

وحسب المادة 52 من القانون 13/83 إذا نتجت الوفاة عن حادث عمل تدفع لذوي الحقوق منحة الوفاة وفقا للشروط المنصوص عليها في المواد 48 و49 و50 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمين الاجتماعي[3] التي تشير إلى النقاط التالية:

- يقدر مبلغ المنحة (رأسمال الوفاة) باثنتي عشرة (12) مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له المعتمد كأساس لحساب الاشتراكات وذلك طبقا لما جاء في المادة 1/48 من القانون 13/83 السالف الذكر ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن (12) مرة من الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- يدفع مبلغ المنحة دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له.

---

[1] انظر المادة 42 من القانون السابق الذكر.

[2] انظر المادة 30 من الأمر رقم 17/96 المؤرخ في 1996/07/06 السالف الذكر.

[3] مع الإشارة إلى أن المواد 48 و49 عدلت بالمادتين 16 و17 من الأمر 96-17 السالف الذكر.

- في حالة تعدد ذوي الحقوق توزع منحة الوفاة بينهم بأقساط متساوية.
- لا يمكن الجمع بين هذه المنحة ومنحة الوفاة التي تدفع من باب التأمينات الاجتماعية.

وقد حددت المادة53 من القانون 13/83 على أنه إذا أسفرت الوفاة عن الحادث يدفع ربع لكل واحد من ذوي حقوق الضحية كما حددتهم المادة 34 من القانون 12/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد وذلك ابتداء من اليوم الموالي لتاريخ الوفاة.

إضافة إلى منحة الوفاة، لقد أضافت بعض التشريعات المقارنة مصروفات إضافية مثل مصروفات الجنازة أو منحة الدفن.

لقد نظم المشرع الفرنسي هذه المصاريف في المادة 466 من قانون الضمان الاجتماعي حيث ألزم هيئة الضمان الاجتماعي بصرف مبلغ مالي لشراء لوازم الدفن من نعش والنفقات الخاصة بالأكل والشرب والخاصة بشراء قطعة التراب التي يدفن فيها...الخ.[1]

وجاء في المادة 73 من قانون العمل المصري " إذا توفي العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى يقدر بمائة جنيه..."[2].

ونظمها المشرع التونسي في نص المادة 44 من القانون عدد[3] 28 لسنة 1994 " إذا تسبب الحادث في وفاة العامل تصرف لخلفه العام منحة دفن تساوي مرتب شهر ولا يمكن أن يقل مبلغ المنحة عن الأجر الأدنى المهني المضمون قانونا والمرتبط بمدة شغل تساوي 2000 ساعة ".

---

[1] Yves saint jours Op Cit P 185.

[2] حسام الدين كامل الأهواني: **شرح قانون العمل**، دار النهضة العربية 1996، ص 584.

[3] . مصطفى صخري: المرجع السابق، ص 92.

وللحصول على منحة الدفن يجب تكوين الملف التالي:

- طلب للحصول على منحة دفن
- شهادة طبية تفيد حصول وفاة مورث الطالب أو الطالبين
- إعلام بوقوع حادث الشغل
- مضمون وفاة.

3. ريع الوفاة:

في حالة الوفاة يتقرر لذوي الحقوق الحق في ريع يدفع وفقا لما هو محدد في المادة 34 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد ولا يمكن الجمع بين الريوع المدفوعة لذوي الحقوق ومعاش التقاعد ويدفع الامتياز الأكثر نفعا. ويتم حساب الريع كالآتي:

1- يحسب الريع على أساس الأجر المشار إليه في المواد 39 إلى 44 من القانون 13/83 المذكور سالفا.

2- يتم تحديد نصيب كل واحد من ذوي الحقوق كما هو مبني في المادة 34 من القانون 12/83 المحال إليها بموجب المادة 53 من القانون 13/83:

- o عندما لا يوجد ولد ولا أحد من الأصول، يحدد مبلغ الريع للزوج الذي بقي على قيد الحياة بنسبة 75% من مبلغ ريع الهالك.
- o عندما لا يوجد إلى جانب الزوج ذو حق (ولد أو أصول) يحدد مبلغ الريع بـ 50% من ريع الضحية ويتحدد نصيب ذو الحق الآخر بـ 30%.
- o عندما يوجد إلى جانب الزوج اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق (أولاد أو أصول أو الكل معا) يحدد مبلغ الريع المدفوع للزوج بنسبة 50% من الريع الكلي (ريع الضحية) ويقسم بالتساوي ذوي الحقوق الآخرين 40% الباقية.

- عندما لا يوجد زوج يتقاسم ذوو الحقوق الآخرون معاشا يساوي 90% من مبلغ ريع الهالك وهذا ضمن حد أقصى يبلغ بالنسبة لكل ذي حق ما يلي:
  - ✓ 45% من الريع إذا كان ذو الحق من أبنائه
  - ✓ 30% من الريع إذا كان ذو الحق من أصوله.

ولا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لريوع ذوي الحقوق 90% من مبلغ ريع الهالك، وإذا تجاوز مجموع هذه الريوع هذه النسبة يجري تخفيض مناسب على المعاشات.

كما يجب احترام القواعد الواردة في المواد 30 إلى 40 من القانون 12/83 المحال إليها بموجب المادة 55 من القانون 13/83 وهذه القواعد هي:

1- تتوقف وجوبا استفادة الزوج من الريع على زواجه الشرعي من الضحية وهنا تثار مشكلة الزوجة المطلقة، ومع غياب نص في هذا القانون بحكم الحالة نلجأ إلى القواعد العامة الواردة في قانون الأسرة والتي تميز بين وفاة الزوج أثناء العدة من طلاق رجعي، وهذا يكون من حق الزوجة الاستفادة من الريع لقيام علاقة الزوجية حكما. أما في حالة الطلاق البائن فإن الزوجة لا تستحق أي تعويض لعدم وجود علاقة الزوجية.
2- لا تجوز المطالبة بالريع إلا للأولاد الذين ولدوا قبل الوفاة أو خلال الخمسة والثلاثمائة (305) يوما التالية لتاريخ الوفاة على الأكثر.[1]
3- تراجع النسب الواردة في المادة 34 كلما تغير ذوو الحقوق.
4- لا يخضع للاستفادة من الريع لشرط السن بالنسبة للزوج الضحية وأصوله.
5- في حالة تعدد الأرامل يقسم الريع بينهم بالتساوي.
6- إذا ما توفي الزوج يقسم مبلغ الريع بين اليتامى المكفولين بالتساوي.

---

[1] انظر المادة 93 من القانون 12/83 السابق الذكر.

7- في حالة تزوج الأرملة الثانية، يلغى المعاش الممنوح لها ويقسم على الأطفال المستفيدين من ريع الأيلولة.

أما بالنسبة لذوي الحقوق الأجانب الذين يرحلون عن القطر الجزائري يتقاضوا منحة بمثابة تعويض إجمالي وقدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي لريعهم ما لم يكن هناك مبدأ المعاملة بالمثل أو اتفاقية دولية صادقت عليها الجزائر.[1]

أما في حالة يكون الضحية من حادث العمل مفقوداً أي لا تعرف حياته من موته، وأمام عدم وجود نص يعالج هذه الحالة نطبق القواعد العامة، أي قواعد قانون الأسرة.

بالرجوع إلى المادة 113 من قانون الأسرة، يجيز الحكم بموت المفقود من طرف القاضي في الحروب والحالات الاستثنائية بعد مرور 4 سنوات من فقده، وفي الحالات التي يغلب فيها السلامة يفوض الأمر للقاضي في تقدير المدة المناسبة بعد مرور 4 سنوات نظرا لعدم وجود نص صريح يعالج هذا الموضوع في قانون الضمان الاجتماعي. وتطبيقا للقاعدة الواردة في قانون الأسرة، يبقى ذوو الحقوق دون تعويض لمدة طويلة مدة 4 سنين عودة إلى المشرع الفرنسي اشترط صحة الرابطة الزوجية لإمكان الزوج المتبقي من استحقاق ريع الوفاة، حيث تمنح بصفة عادية 30% من الأجر السنوي الذي كان يتقاضاه المتوفى إلى الزوج المتبقي على قيد الحياة وغير المطلق، ويشترط في العلاقة أن تكون صحيحة[2].

- تستبعد الرابطة عن طريق المعاشرة (لا تعتبر علاقة زوجية)
- حالة الزواج الذي ترجع آثاره إلى يوم قبل الوفاة جراء حادث العمل أو المرض المهني.

[1] انظر المادة 57 من القانون 13/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، معدل ومتمم بالأمر رقم 96-19 المؤرخ في 1996/07/06.

[2] Yves saint jours, op cit p188

يمكن في هذه الحالة مراجعة التعويض خاصة لما تكون الوفاة إصابة العامل المصاب بعد الحادث وذلك طبقا للمادة 171 من القانون المدني الفرنسي[1].

- حالة الزواج الضمني putatif أو المزعوم ولهذا الزوج المتبقي الحق في مطالبة بالتعويض إلا في حالة ما إذا رفض صندوق الضمان وأثبت أن هذا الطرف كان سيء النية.
- أما في حالة الطلاق يستحق القرين المطلق ريعا تماما لنفقة الاعاشية والتي تقدر بـ 20% من الأجر السنوي للعامل المتوفى.
- وفي حالة زواج القرين المتبقي على قيد الحياة مرة أخرى، يسقط حقه في التعويض.

كذلك فعل المشرع التونسي في المادة 47 من القانون عدد 28 سنة 1994[2].

- حيث اشترط أن يكون القرين لا زال مرتبطا مع المتوفى من حادث شغل أو مرض مهني ،بعقد زواج.
- أن لا يكون القرين محكوما بحكم جزئي من أجل إهمال عيال ،أو حرمان القرين.

هنا إذا يبقى القرين المتبقي على قيد الحياة يستفيد من الريع حتى تاريخ وفاته أو إعادة زواجه بأخر. لكن في حالة صدور حكم بطلاق الزوج الجديد يصرف الريع من جديد[3].

وقد أكد المشرع الأردني أن أرملة المؤمن عليه أو أرملة صاحب راتب الاعتلال نصيبها من راتب التقاعدي ما دامت أرملة ويستمر صرف راتب الأرملة ما دامت كذلك، وينقطع راتبها (أي يتوقف) إذا ما تزوجت أي اعتبارا من تاريخ زواجها، ثم يعاد إليها إذا ما تم طلاقها، واعتبارا من تاريخ الطلاق[4].

---

[1] Yves saint jours, ibid p188.

[2] مصطفى صخري المرجع سابق ص92

[3] مصطفى صخري نفس المرجع ص93

[4] عوني محمود عبيدات، نفس المرجع ، ص 394.

كذلك يقطع الراتب عن الأرملة ولو لم ينص على ذلك صراحة بحالة وفاتها حيث ينقضي الحق حكما.

والجدير بالذكر أن هذه الأحكام تنطبق على أرملة المؤمن عليه أو أرملة إذا كان متزوجا بأكثر من زوجة حال حياته.

- حالة ما إذا كان المتوفى امرأة أي زوج المؤمن عليها المتوفاة (الأرمل) معظم التشريعات المقارنة لم تفرق بين حالة الزوج المتبقي إذا ما كان الزوج أو الزوجة، فالنص القانوني الخاص التعويض وشروط استحقاقه على كليهما، بينما المشرع الأردني شدد في الشروط الواجب توافرها لاستحقاق الزوج المؤمن عليها المتوفاة (الأرمل) لنصيبه من الراتب المستحق لها على اعتبار أن الواجب الإعالة تقع على الزوج لمصلحة الزوجة، بشرط:

1. أن يكون مصابا بالعجز الكلي
2. أن لا يكون له دخل خاص آخر يعادل نصيبه من الراتب أو يزيد عنه[1]

وقد أخذ المشرع الفرنسي بعين الاعتبار القرين الذي يتجاوز سنه 55 سنة الذي يكون مصاب بعجز حيث يقلل من قدرته البدنية له الحق في التعويض عن الراتب المستحق لزوجة المؤمن عليها المتوفاة بنسبة 50%[2] لكن في حالة استرجاعه لقدرته على العمل يتحصل على ريع يقدر بنسبة 40%[3] ولكي يتحصل القرين على هذه الاستحقاقات يجب أن يتقدم طلب إلى صندوق الضمان مرفقا بالوثائق التالية التي تثبت ما يدعيه من عجز.

---

[1] انظر عوني محمد عبيدات مرجع سابق ص398

[2] Yvonne Lambert Faivre op cit, p386

[3] Yves saint jours op cit p190

- في حالة إهمال الأسرة، إن الزوج المحكوم عليه بإهمال الأسرة تسقط عنه جميع حقوقه بالنظر إلى النصوص وكذلك بالنسبة لمن سقطت عنه السلطة الأبوية يمكن إرجاع حقوقه إليه إذا ردت السلطة الأبوية إليه.[1]

المستحقون الآخرون لتعويض الوفاة:

ويقصد بذوي الحقوق طبقا للمادة 67 من 01/08[2]

- الأولاد المكلفون البالغون أقل من 18 سنة ويعتبر أيضا أولاد مكفولين:
- الأولاد البالغون أقل من خمس وعشرين سنة والذين ابرم بشأنهم عقد تمهيني أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- الأولاد البالغون أقل من واحد وعشرين سنة والذين يواصلون دراستهم.
- والأولاد المكلفون والحواشي من الدرجة الثالثة المكلفون من الإناث بدون دخل مهما كان سنهم.
- الأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن، ويحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون شروط السن المطلوبة الذين تحتم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بحكم حالتهم الصحية.
- ويعتبر مكفولين، أصول المؤمن له أو أصول زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.
- وجاء في المادة 68 من الأمر 17/96 المؤرخ في 6 يوليو 1996 انه يستفيد ذوو حقوق المسجلون الذين يقوم بعمل لعقوبة جزائية، كما حددتهم المادة 67 السابقة الذكر كذلك فعل المشرع التونسي في المادة 48 منن القانون 1994[1].

---

[1] انظر قانون الأسرة رقم 11/84 المؤرخ في 9 يونيو 1984 والمتضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم بالأمر 02/5 المؤرخ في 2005/02/27

[2] انظر القانون 01/08 المؤرخ في 23 يناير 2008 المتعلق بالضمان الاجتماعي

- أما المشرع المصري جاء في المادة 13 تأمينات اجتماعية[2] انه يقصد "بالمستحقين للمعاش الأرملة ويعتبر في حكمها زوج المؤمن عليها العاجز كليا أو الابن الذي لم يبلغ الحادية والعشرون، ويستثني من هذا الشرط الحالات الآتية:

العاجز كليا، والطالب بإحدى مراحل التعلم التي لا تتجاوز مرحلة الحصول على مؤهل الليسانس أو البكالوريوس أو ما يعادلها بشرط عدم تجاوز السادسة والعشرين، والبنت غير المتزوجة".

أما المشرع الفرنسي لقد حدد استحقاق هذا الريع للطفل:

- البالغ 16 سنة، وقد تصعد السن إلى 17 سنة إذا كان الولد يبحث عن نشاط مهني ويكون مسجل في الوكالة الوطنية للشغل
- البالغ 18 سنة يمارس مهنة إذا كان الأجر لا يتجاوز المنح العائلية
- كذلك البالغ 20 سنة إذا كان يزاول الدراسة
- أو كان معوقا أو مصاب بمرض يمنعه من مزاولة العمل بصفة دائمة[3]

- بالنسبة للأولاد اليتامى من الأب والأم يحسب لهم الإيراد على الأجر السنوي للضحية على أساس:

- 15% لابن واحد إذا لم يترك الهالك سواه مع القرين
- 30% ان وجد ولدان
- 40% إن كان هناك ثلاثة أولاد أو أكثر، لأن الإيراد يزداد فيه بـ10% عن كل ولد
- إما الأولاد اليتامى من الأبوين نظرا أن هؤلاء قد فقدوا عائلاتهم الوحيد، لقد رفع المشرع نسبة الإيراد لكل منهم إلى 20%.

---

[1] انظر المادة48 من القانون 28 عدد 1994، مصطفى صخري مرجع سابق ص94

[2] انظر المادة 13 من القانون رقم 112 سنة 1980 قانون التأمينات الاجتماعية

[3] Yves saint jours, op cit p192

هذه الإيرادات المرصدة للفروع السالف بيانهم تدفع للشخص الذي له الحضانة الحقيقية على الأولاد، وفي حالة تعدد الأرامل تعامل كل أسرة طبقا للأحكام السالفة الذكر

أ- **الأصول**: أصلا ليس للأصول أي تعويض عن وفاة المتضرر من حادث العمل أو المرض المهني إذا ترك قرينا وفروعا، وبالتالي فان تعويضهم هو من باب الاستثناء.

والأصول هم أصول الضحية على سبيل الحصر ولا يمكن بالتالي منح إيراد لأصول الزوج المتبقي على قيد الحياة.

والأصول هم عادة الأب والأم الجد والجدة.

ويقبض الأصول في حالة عدم وجود الزوج المتبقي ولا الأولاد نسبة 10% من الأجر السنوي للضحية، إذا ثبت أنه كان في كفالة الضحية.

ولا تمنح هذه المنحة أو التعويض إلا بتوافر الشروط التالية:

1. أن يثبت أصول المتوفى أنهم كانوا تحت كفالته الفعلية وان يثبتوا أنهم عاجزون عن الكسب

الملاحظ أن معظم التشريعات العربية مثلهم مثل التشريع الفرنسي وضع شروط لتمكين الوالدين من استحقاق هذا التعويض رغم أننا دائما وأبدا نحث الأبناء على البر بالوالدين والإنفاق عليهما فهذا الموقف يعتبر إجحافا في حقهما فلا بد إقرار هذا الحق للوالدين دون أي شرط أو قيد.

<u>المبحث الثاني</u>: حالات حرمان المصاب من التعويض

كما للعامل الحق في التعويضات عند إصابته بحادث العمل أو مرض مهني. فعليه الالتزام بواجباته أثناء عمله. وأن لا يكون قد تعمد الإصابة بها وإلا حرم من التعويض وقد حدد القانون 15/83 من خلال المواد 47، 48 و52 صور ومظاهر تطبيق قواعد المسؤولية حيث حصرتها في خطأ رب العمل وخطأ الغير والخطأ المشترك.

يخرج العامل من الضمان الاجتماعي إذا تعمد إصابة نفسه أو حدثت الإصابة نتيجة سوء سلوك فاحش ومقصود من جانبه.

المطلب الأول: التعويض على أساس الخطأ

ويعرف هذا الخطأ العمد بأنه إخلال بواجب قانوني مقترن بقصد الأضرار بالغير[1] وهنا لابد من وجود خطأ أي إخلال بواجب قانوني على أن يقترن الخطأ بإرادة أحداث الضرر بحيث تتضمن الإرادة: إرادة ارتكاب الفعل وإرادة تتحقق النتيجة وذلك بأن يوجه محدث الضرر بإرادته الحرة نحو إحداث الفعل وتحقيق النتيجة، وبذلك فان الخطأ العمد من أشد درجات الخطأ لاحتوائه عنصر القصد والمتمثل في الرغبة الأكيدة في إحداث الضرر.

وهناك رأي يشير إلى أنه يكفي اعتبار الخطأ عمدا مجرد اتجاه الإرادة إلى الفعل المادي دون الإضرار التي تؤدي إليها، متى كان الفاعل قد توقع ترتب الإضرار على فعله أما فيما يخص المعيار الذي يؤخذ به لتحديد قصد الإضرار بالغير من عدمه، هو معيار موضوعي حيث يستوجب تعيين الواجب القانوني الذي جرى الإخلال به وهو معيار شخصي حيث قصد الإضرار لا يقاس إلا بمعيار شخصي[2] دون الالتفات إلى الباعث الذي دفع لأحداث الإصابة، ويكون العمد المطلوب هو العمد العام والذي يكفي فيه مجرد الوعي بحقيقة الواقعة سواء كانت محددة أو غير محددة.

يلاحظ أن القضاء الفرنسي قد وسع مجال الخطأ العمدي حيث أعتبر أن الخطأ يكون عمديا متى اتجهت نية رب العمل إلى إلحاق الضرر وأن أصاب عاملا آخر[3] كما اعتبر القضاء الفرنسي أن أفعال العنف تجسد الخطأ العمدي وان حدثت على سبيل الدعابة حيث

---

[1] سليمان مرقص:**المسؤولية المدنية في تقنيات البلاد العربية، القسم الأول، الأحكام العامة**، الطبعة الأولى ، معهد البحوث والدراسات، القاهرة، 1971. ص253

[2]انظر القانون المدني جزء 1 الفعل الضار ص1064

[3] Caiss soc 26 janvier 1976 71/11 -385, bull jur UCANSS 73-72 LAMY SOCIAL -V1432 p654

اكتفى هذا القضاء بالقصد العام لتوفير عنصر العمد فاعتبر الخطأ عمديا واقعة ضرب أفضت إلى وفاة حتمية ولو كان الفاعل لم يقصد بضرباته إحداث الوفاة فاكتفى أن يكون الضرب في حد ذاته عمديا[1]

1- الخطأ غير المغتفر

الخطأ غير المغتفر هو الخطأ الذي بلغ حدا استثنائيا من الجسامة، وكان من أتاه قد قصده في ظروف يوجب عليه أن يتوقع نتيجته وأن يعي خطره وكان توقعه لها ممكنا ولم يكن له في هذا الظرف أي عذر يبرر ارتكاب الفعل و يجيز التسامح عنه واقعا، هذا التعريف أخذت به محكمة النقض الفرنسية بغرفها مجتمعة[2].

وهذا الخطأ لا يختلط مع الخطأ المقصود لأن من ارتكبه لم يستهدف نتيجة ضارة أرادها، لكن الضرر كان متوقعا فتصرف الفاعل استهتارا[3].

ولعل الخطأ غير مغتفر لرب العمل يتميز عن الخطأ العمدي بانعدام القصد المطلوب، الخطأ العمدي، فالفاعل في الخطأ غير المغتفر يريد الفعل المسبب لضرر ويدرك خطورته بنفس الوقت ولكنه لا يقصد وقوع الضرر وبالتالي فهذا الخطأ ينتج عن فعل إرادي وليس بمجرد سهو أو إهمال فهو بهذا يشابه الخطأ العمد سواء كان مباشرا أو غير مباشر أو كان القصد محدد أو غير محدد ولكنه يختلف عن الخطأ العمدي بأن الفاعل لا يريد تحقيق النتيجة الضارة التي يرتبها الفعل ولا يسعى إليها.

تجب الإشارة إلى أن قانون العمل قد أقام مسؤولية رب العمل التقصيرية على الخطأ فيما يتعلق بالتعويض التكميلي حيث اعتمد رجال القانون قواعد المسؤولية التقصيرية كنظام

---

[1] Caiss soc 22 avril 1959

[2] La faute inexcusable est une faute d'une gravité exceptionnelle qui dérive d'un acte ou d'une mission, de la conscience du danger de devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause intentionnelle, et qui distingue de la faute intentionnelle par le défaut d'un élément intentionnel.

[3] عاطف النقيب المرجع السابق ص205

تكميلي لنظرية الأخطار الاجتماعية وفرض وفقها لصالح المضرور تعويض تكميلي للتعويض الرئيسي متى توفر شرط ذلك (خطأ رب العمل)[1].

قد جعل القانون 83-15 الخطأ غير المغتفر في حق صاحب العمل بتوفر إحدى الحالات التالية:

1- الخطورة الاستثنائية: أي أن يكون خطأ رب العمل من الجسامة، وتقدير استثنائية جسامة الخطأ يكون وفقا للفعل الإيجابي أو السلبي المكون لركن الخطأ وليس بما يرتبه من نتائج، ذلك أن جسامة النتائج تتعلق بركن الضرر ولا بركن الخطأ[2].

2- الصفة الإرادية للفعل أو الامتناع، فاتجاه نية صاحب العمل إلى إثبات الفعل أو الامتناع عنه.

3- إدراك صاحب العمل بالخطر الذي ينتجه، لا تعني هذه الحالة انصراف إرادة صاحب العمل لإحداث الضرر وإلا كنا بصدد خطأ عمدي، ولكن المقصود هنا هو إدراك النتيجة دون انصراف الإرادة لإحداثها.

ويجب عدم تأكد صاحب العمل من تحقق النتيجة وإلا كنا أيضا بصدد خطأ عمدي.

4- عدم وجود أي سبب يبرر سلوك صاحب العمل.

متى توفرت إحدى هذه الحالات في حق صاحب العمل كان مسؤولا عن الخطأ غير المغتفر.

وهذا ما جاء في نص المادة 3/69 من القانون 15/83 وهو كالتالي: "يمكن للمصاب أو ذوي الحقوق أن يرفع دعوى في إطار القانون العام تعويضا عن حوادث العمل والأمراض المهنية وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا الباب"[3]

---

[1] طحطاح علال المرجع السابق ص87

[2] طحطاح علال، المرجع السابق ص 96.

[3] انظر نص المادة 69-3 من القانون 83-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي المؤرخ في 23 فبراير 2008

أما المشرع المصري يطلق على الخطأ غير المغتفر تسمية السلوك الفاحش وربط هذا الأخير أيضا بالضحية أي العامل المصاب أو المضرور حيث جاء في المادة 57 من قانون التأمين الاجتماعي رقم 79 سنة 1985 "يعفي رب العمل من الضمان إذا حدثت الإصابة بسبب سلوك فاحش ومقصود من قبل العامل ويعتبر في حكم ذلك:

- كل فعل يحدثه العامل تحت تأثير الخمر أو المخدرات
- مخالفة التعليمات العامة التي وضعها صاحب العمل أو مخالفة الأوامر الصريحة التي يصدرها رئيس العمل على تنفيذها في حدود سلطته أو عدم استعمال العامل الوقاية"

هذه الحالات التي حددها أيضا المشرع الأردني في المادة 94 من قانون العمل لأردني التي مفادها "سقوط حق العامل المصاب في البدل اليومي والتعويض النقدي عن إصابة العمل إذا ثبت أن الإصابة ناتجة عن تأثير المشروبات الروحية أو المخدرات أو المؤثرات العقلية التي تعاطاها برضاه"

فهذه التشريعات العربية تأثرت بالتشريع الفرنسي كذلك الفقه والقضاء حيث حدد حالات الخطأ غير المغتفر.

ذلك لأن تناول المشروبات الروحية أو المخدرات أو المؤثرات العقلية تخل بتوازن العامل وإدراكه لتصرفاته، وتناولها بشكل خطأ إدراكا من قبل العامل يكون سبب وقوع الحادث، أي علاقة السببية تتوافر بين الخطأ الإرادي المتمثل بتناول الخمور وبين الضرر.

ومثل عن حالات كون الحادث نتيجة لتأثير المخدرات والمؤثرات العقلية هي حوادث السير فقد يكون العامل سائق ويتعرض لحادث أثناء قيادته للمركبة التي يعمل بها وهو في حالة سكر مما يتطلب منه التوقف المفاجئ، إلا أنه بدل أن يضغط على الكوابح يضغط على مزود الوقود وذلك نتيجة الحالة الذهنية غير المستقرة التي كان بها نتيجة لتناول

الخمور، لذا يحرم من التعويض عن أي إصابة كونها ما كانت لتقع لو ضغط على الكوابح.

بالرغم مما قيل أن العامل الذي يتناول المؤثرات العقلية ويقع له حادث عمل بعد ذلك أثناء العمل أو بسببه دون أن يكون لذلك علاقة بحالة السكر التي هو عليها فهذا لا يحرمه من التعويض عن العلاقة بين الإصابة و حالة السكر التي كان عليها العامل[1].

أ- خطأ الغير:

لا يقتصر حصول العامل المصاب على تعويض تكميلي وفقا لقواعد المسؤولية على خطأ صاحب العمل فقط بل تشمل المسؤولية أيضا خطأ الغير.

والغير في هذا المجال له أهمية كبيرة لمعرفة القواعد الواجب تطبيقها عليه رغم أنه لم يستقر الفقه على مفهوم موحد للغير حيث يعتبره البعض تابع لصاحب العمل أو هو كل شخص أجنبي عن جهة العمل متى شارك جزئيا أو كليا بخطئه في تحقيق الخطر.

وقد عرفه المشرع الفرنسي في المادة 404-1 من قانون الضمان الاجتماعي[2] "متى قام الدليل على نسبة الإصابة إلى شخص آخر خلاف صاحب العمل وتابعيه، كان للمضرور أو خلفه العام الحق في أن يطالب الفاعل بالتعويض عن الضرر وفقا للقانون العام في حدود عناصر الضرر التي لم يتم التعويض عنها اجتماعيا".

أما التشريع الجزائري نجده في بادئ الأمر اتخذ نفس موقف المشرع الفرنسي ففي الأمر 66-183 والذي تم إلغاؤه بموجب القانون 83-13 حيث جاء في المادة 24 منه "إذا تسبب شخص في الحادثة من غير رب العمل أو أعوانه يحتفظ المصاب..."

لكن النص الجديد والذي جاءت به المادة 51 من القانون 83-15 والمتعلق بالتعويض التكميلي جاء بعبارة رب العمل من جهة والغير من جهة أخرى بحيث لا يمكن إدخال

---

[1] أحمد لبيب شنيب، المرجع السابق ص659

[2] طحطاح علال المرجع السابق ص99

تابعي صاحب العمل مع هذا الغير وهذا تماشيا مع نظام الهدف العام لحوادث العمل لأن إلحاق التابعين بصاحب العمل يقتضي إثبات الخطأ عمدي أو غير عمدي من جانبهم وهذا لا يتوافق مع مصلحة العامل المصاب والذي يعمل نظام حوادث العمل على إحاطته بأكبر قدر ممكن من الحماية[1].

وبالتالي فالمشرع الجزائري يعرف الغير أنه كل شخص خلاف صاحب العمل فيشمل الغير الأجنبي كما يشمل تابع رب العمل والأجراء من نفس المشروع، إذن فالغير هو شخص أجنبي على العلاقة القانونية التي تربط بين صاحب العمل والعامل المصاب.

أما عن خطأ الغير أن القانون الجزائري لم يشترط درجة معينة من الخطأ، إذ يتحمل الغير التعويض التكميلي متى ارتكب خطأ كان هو السبب في الضرر مهما كانت درجته أو صورته ويدخل في نطاق خطأ الغير التصرفات والأفعال غير المسؤولة الناتجة عن إهمال أو طيش أو سوء تقدير بها أشخاص غير صاحب العمل، والتي من شأنها أن تلحق ضررا بأحد أو أكثر من العمال سواء كانوا في مكان العمل أو أثناء العمل.

2- الخطأ المشترك

قد تناولت هذا الخطأ المادة 74 من القانون 08-08 الضمان الاجتماعي نصها "في حالة ما إذا كانت مسؤولية الأضرار التي لحقت بالمؤمن له اجتماعيا مشتركة بين الغير والمستخدم، بمكن هيئة الضمان الاجتماعي أن ترجع على احدهما أو كليهما متضامنين"[2]

هنا نفرق بين حالتين:

يكون الخطأ مشترك بين الغير والمصاب: ففي هذه الحالة لا يتحمل الغير سوى تعويض بقدر مساهمته خطئه في إحداث الضرر ويكون ملتزما بتعويض المضرور بتلك النسبة وبرد ما دفعته هيئة الضمان الاجتماعي من التعويض الرئيسي في حدود التعويض الملقى

[1] طحطاح علال المرجع السابق ص100

[2] انظر القانون 08-08 في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي

على عاتقه والذي يقدر وفقا لقواعد العامة، وهذا ما يسمى بحق الرجوع المقرر قانونا لصالح هيئات الضمان الاجتماعي.

خطأ مشترك بين الغير وصاحب العمل: فالغير في هذه الحالة يتحمل حسب مساهمته في إحداث الضرر، ولا يجوز في هذه الحالة لهيئة الضمان الاجتماعي المطالبة بتسديد قيمة الآداءات التي تحملتها إلا في حالة ما إذا تجاوزت التعويضات المترتبة عليها بمقتضى القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية التعويضات التي كان من المفروض أن تلقى على ذمة صاحب العمل بمقتضى القانون العام (قواعد المسؤولية)[1].

هناك الإصابة الناتجة عن مخالفة التعليمات المتعلقة بالوقاية والأمن الصناعي هذا ما نظمته المواد من 19 إلى 22 بالقانون المتعلق بالوقاية الصحية ومنه نص المادة 21 "يجب اطلاع العمال الموظفين الجدد وكذا أولئك المدعوين إلى تغيير مناصب أو مناهج أو وسائل عملهم عند تعيينهم على الأخطار التي قد يتعرضون إليها في مناصب عملهم"[2].

إذن التعليمات الوقائية والأمن الصناعي من شأنها تحقيق سلامة العمال ويجب أن يكون معلن عنها من قبل رب العمل وواجبة الإتباع، كما يجب أن تكون مخالفتها هي السبب الأساسي للإصابة أو ذات أثر مهم في وقوعها[3] وحتى لا يكون خطأ العامل سببا في حرمانه من التعويض لابد من التزام رب العمل بتوفير أدوات السلامة ووضع تعليمات الوقاية والأمن الصناعي وتعليقها في أماكن ظاهرة، حتى يتمكن العامل من الالتزام بها وبإتباعها واحترامها لذا يجب أن تكون تعليمات السلامة المهنية وفقا للشروط التالية:

- أن تكون التعليمات خطية ومتعلقة بالحادث الذي أوقع الإصابة
- أن تكون التعليمات قطعية وصريحة ولا تحمل أكثر من معنى إذ تكون على صيغة أوامر بالقيام بأعمال أو الامتناع عن أخرى

---

[1] طحطاح علال مرجع سابق ص102

[2] انظر القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل

[3] عوني محمود عبيدات المرجع السابق ص195

- أن تكون التعليمات مثبتة في أماكن ظاهرة بمكان العمل لتمكين العامل من الإطلاع عليها بسهولة وبشكل دائم.

الخطأ غير العمد (فعل الإهمال): لا يتطلب فعل الإهمال إرادة حدوث النتيجة ويعرف هذا النوع من الخطأ عند البعض (إخلال بواجب قانوني سابق مقترن بادراك المخل في هذا الإخلال ودون قصد الأضرار بالغير وهو يتكون كالخطأ العمدي من عنصرين أحداهما نفسي وهو التمييز أو الإدراك والثاني مادي وهو الإخلال بواجب)[1]

وعرفه البعض أنه (انحراف جسم في السلوك يشير إلى تهور وخفة لا تصدر إلا عن استخفاف بقواعد الأخلاق)[2] وعرفه آخرون أنه عدم بذل العناية بشؤون الغير بصورة لا تصدر عن أقل الناس حرصا في شؤونهم الخاصة[3].

انطلاقا من هذه التعريفات فالخطأ هنا خطأ جسيم يتطلب عنصرين هما الإدراك والإخلال بالواجب، كما انه ينطوي على عدة صور من الإهمال وقلة التحرر وعدم مراعاة القوانين والأنظمة والجهل بما ينبغي وعدم بذل العناية، وبما أن الخطأ هو كل إخلال بواجب قانوني فإن التفاوت يقتصر على الواجبات القانونية لا على الضرر، فإذا أخل بواجب قانوني جوهري اعتبر خطأ جسيما أما إذا أخل بواجب قانوني ثانوي يعتبر الخطأ بسيط، وتعود مسألة تحديد جسامة الخطأ ،على أساس مسلك الرجل المعتاد والطبيعي الذي يأخذ بعين الاعتبار نتائج تصرفاته .وبالتالي فالتشريعات العمالية رتبت على الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل ويتسبب بإصابته نفس الأثر المترتب على الخطأ العمدي، وهو سقوط حقه بالتعويض.

---

[1] سليمان مرقص، المرجع السابق ص255

[2] سليمان مرقص، نفس المرجع ص360

[3] سليمان مرقص، نفس المرجع ص360

المطلب الثاني: طرق المطالبة بالتعويض

نشوء الحق يكون بموجب القانون إذا ما توفرت الواقعة التي يرتب عليها القانون، فبمجرد وقوع الإصابة يستحق العامل تعويضا عنها ويكون هذا التعويض محدد بموجب نصوص القانون، وحتى يحمي العامل المصاب حقه يجب أن يلجأ إلى الجهة المختصة بذلك سواء كانت جهة إدارية أو قضائية.

وهذا طبقا القوانين المنظمة لحالات التعويض ونظرا لأن قانون العمل قانون اجتماعي من حيث طبيعته وأحكامه، وموضوعاته ومجالات تطبيقه يعتبر من أكثر القوانين ارتباطا بالفروع القانونية الأخرى لاسيما تلك التي تنظم الحياة الاقتصادية والاجتماعية أو تلك التي تنظم الحقوق والحريات العامة، ويعتبر القانون المدني أكثر القوانين قرابة لقانون العمل، حيث تخضع عدة أحكام الخاصة بتنظيم علاقات العمل إلى القانون المدني خاصة في ظل مبدأ سلطان الإرادة ومبادئ نظرية الالتزام و بعد توسع التشريعات العمالية ، أصبحت السلطة تتدخل في تنظيم كل الجوانب العملية، سواء بواسطة النصوص القانونية أو النصوص التنظيمية هذا ما جعل علاقة قانون العمل تميل أكثر إلى القانون الإداري، ونظرا لميزة قانون العمل أنه يتطور دائما جنبا إلى جنب التطورات الاقتصادية والاجتماعية نجده بعلاقة وطيدة تجمعه بجميع الفروع القانونية الأخرى، وهذا ما سنلاحظه من خلال عرض فكرة منازعات العمل في إطار الضمان الاجتماعي[1].

والمطالبة بحق العامل في التعويض المستحق يكون بطريقتين أحداهما إدارية والأخرى قضائية.

1- المطالبة بالتعويض إداريا

أوجد المشرع الجزائري جهات إدارية تختص بالنظر في المنازعات المشار إليها في قانون العمل والضمان الاجتماعي وهذه الجهات ليست جهات قضائية، وهي تنظر في

[1] انظر المادة 2 من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي

المنازعات بناء على طلب رب العمل أو العامل وقد حدد القانون رقم 08/08 منازعات الضمان الاجتماعي وهي:

- المنازعات العامة
- المنازعات الطبية
- المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي[1]

لقد أوكل قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي إلى لجنة الطعن المسبق الفصل في منازعات الضمان الاجتماعي المشار إليها أعلاه...ويستوجب علينا التطرق أولا إلى التعريف بهذه اللجان والدور الذي تلعبه في حماية حقوق العامل المصاب في إطار المنازعات العامة.

أ. بالنسبة للمنازعات العامة:

إن أي خلاف ليس له طابع طبي، يقع بين هيئة الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن عليه أو رب العمل من جهة أخرى ينبغي البث فيه في إطار المنازعات العامة وذلك عن طريق لجان الطعن المسبق.

هذه اللجان نوعان، توجد اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق وهذه تنشأ ضمن الوكالات الولائية أو الجهوية لهيئات الضمان الاجتماعي[2] وتشمل من:

- ممثل من العمال الأجراء
- ممثل عن المستخدمين
- ممثل عن هيئة الضمان الاجتماعي
- طبيب

[1] أنظر المادة 2 من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي

[2] أنظر المادة 6 من القانون 08/08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات الخاصة بالضمان الاجتماعي

ويحدد عدد أعضاء هذه اللجان وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم، وتبحث هذه اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق في الطعون التي يرفعها المؤمن لهم اجتماعيا والمكلفون ضد القرارات التي تتخذها مصالح هيئات الضمان الاجتماعي.

وتبحث أيضا اللجنة في الاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات على التأخير عندما يقل مبلغها عن مليون دينار (1000.000دج)

كما تخفض الزيادات والغرامات على التأخير بنسبة 50%من مبلغها بالنظر إلى ملف صاحب العريضة المبرر[1].

وتلزم اللجنة قرارها في أجل 30 يوما ابتداءا من تاريخ استلام العريضة

والجدير بالذكر انه يمارس أي طعن للمؤمن عليه اجتماعيا أو لرب العمل إجباريا أمام لجنة تنعقد داخل هيئة الضمان الاجتماعي، أي لجنة الطعن المسبق.

واللجان الثانية تنشأ ضمن كل هيئة للضمان الاجتماعي وتحدد تشكيلة هذه اللجنة وسيرها عن طريق التنظيم (نفس تشكيلة اللجان الأولى)

تبحث اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق في الطعون المرفوعة ضد قرارات اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق[2]

يكمن دور هذه للجان فقط فيما يلي:

- التأكد من قرارت مصالح الصندوق التي هي موضوع الطعن، تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي
- في تقدير الظروف التي أدت بالمؤمن عليهم اجتماعيا وبأرباب العمل إلى عدم احترام الآجال والإجراءات التي ينص عليها القانون والتنظيم وفي منح الإعانات أو تخفيض العلاوات في حالة حسن النية أو القوة القاهرة.

[1] انظر المادة 7 من نفس القانون

[2] انظر المادة 11 من نفس القانون

إن علاوات التأخير في دفع الاشتراكات قد تنخفض في نطاق 75% وذلك فقط في حالة ما إذا ثبت أن المدين قد عانى من صعوبات جدية وموضوعية منعته من تسديد الاشتراكات.

وتخفض العلاوات بكاملها لو ثبت حسن النية المميزة أو القوة القاهرة وينبغي التذكير بعدم تخفيض:

- عقوبات التأخير بسبب عدم الإبلاغ التي ينص عليها القانون
- العلاوات المتعلقة بنصيب الاشتراكات الذي هو على نفقة العامل[1].

وتسمى هذه اللجان في التشريع العمالي الفرنسي باللجان الوقائية من حوادث العمل والأمراض المهنية، يتعين من طرف مجلس إدارة الصندوق الوطني، وتتشكل من قبل مجلس إدارة صندوق الضمان كما توجد إلى جانبها لجان أخرى تسمى اللجان التقنية الوطنية، وهي تقوم بمساعدة مجلس إدارة الصندوق فيما يخص الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، وذلك طبقا للمادة 430 من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي[2]. وتتضمن هذه اللجان التقنية مهندسين مستشارين لدراسة كل المخاطر المهنية وطرق الوقاية منها، وهؤلاء المهندسين المستشارين يخضعون لأداء اليمين أمام القاضي على حفظ سر الصناعات والحفاظ على أسرار إجراءات ونتائج الاستثمارات...[3].

ب. المنازعات الطبية:

تختص المنازعات الطبية بكل الخلافات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي وكذلك لذوي حقوقهم.[4]

---

[1] انظر المنشور العام خاص بتطبيق قوانين الضمان الاجتماعي الصادر في الجريدة الرسمية رقم 28 الصادرة في 1983/07/05

[2] Yves saint jours op cit p341

[3] Yves saint jours ibid p346, voir Article L423K code sociale sécurité sociale

[4] انظر المادة 4 من القانون 15/83 المعدلة بموجب المادة 17 من القانون 2008/08

وهناك حالتان من المنازعات الطبية الأولى الخاصة باحترام إجراءات الخبرة الطبية من حيث مطابقة قرارات اللجنة (هيئة الضمان) لنتائج الخبرة.

أما الحالة الثانية خاصة بالاعتراض على قرار اللجنة الولائية للعجز فيما يخص حالات تقدير العجز الناتج عن حادث العمل أو مرض مهني، إذ يجوز الطعن في قرارات اللجنة أمام القسم الاجتماعي بالمحكمة.[1]

نشير إلى أن المشرع الجزائري لم يأتي بتعريف دقيق للمنازعات الطبية بل اكتفى بحصرها في تلك الخلافات المذكورة أعلاه.[2]

وبموجب المادة 17 من القانون 15/83 السابق الذكر تخضع جميع الخلافات ذات الطابع الطبي وجوبا في المرحلة الأولية لإجراءات الخبرة الطبية بعد إشعار المؤمن بجميع القرارات الطبية في ظرف ثمانية (08) أيام بعد صدور رأي الطبيب المستشار.

إذ يجب إحالة أي خلاف ذي طابع طبي إلى إجراء الكشف الطبي مثلما هو مبّين في المواد 17 إلى 20 من القانون رقم 83/15 الصادر بتاريخ 2 يوليو 1983 والمتعلق بالمنازعات في ميدان الضمان الاجتماعي.

إن طلب الكشف الذي يقدمه المؤمن يجب أن يكون مصحوبا بشهادة طبية من طبيبه المعالج.

أن رأي الطبيب الخبير لا يمكنه أن يكون موضوع أي طعن ذي طابع طبي إلا في الحالات المنصوص عليها.

وقد جاء في نص المادة 18 من نفس القانون المذكور أعلاه:

"تسوي الخلافات المتعلقة بالمنازعات الطبية، حسب الحالة، عن طريق أجراء الخبرة الطبية وفي إطار لجان العجز الولائية المؤهلة طبقا لأحكام هذا القانون"

---

[1] عبد الرحمن خليفي: المرجع السابق، ص 120.

[2] بن صاري ياسين: المرجع السابق، ص 42.

- **الخبرة الطبية:** لقد نظمها قانون الضمان الاجتماعي في المواد من 19 إلى 29 [1] منه حيث تخضع الخلافات المنصوص عليها في المادة 17 أعلاه للخبرة الطبية وهي المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، لا سيما المرض والقدرة الصحية للمريض والتشخيص والعلاج وكذا كل الوصفات الطبية الأخرى.

حيث تلزم بنتاج الخبرة الطبية الأطراف بصفة نهائية، إلا انه يمكن أخطار المحكمة المختصة في المجال الاجتماعي لأجراء خبرة قضائية في استحالة إجراء خبرة على المعني

ويجب أن يقدم طلب الخبرة الطبية من قبل المؤمن له اجتماعيا في أجل 15 يوما ابتدءا من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي.

ويجب أن يكون طلب الخبرة مكتوبا ومرفقا بتقرير الطبيب المعالج ويرسل الطلب بواسطة رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو يودع لدى مصالح هيئة الضمان الاجتماعي مقابل وصل إيداع.

أما الطبيب الخبير فيعين باتفاق مشترك بين المؤمن له اجتماعيا بمساعدة طبيبه المعالج من جهة وهيئة الضمان الاجتماعي من جهة أخرى ويتم اختيار الطبيب الخبير من بين قائمة الأطباء الخبراء المعدة من قبل الوزارة المكلفة بالصحة والوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي بعد الاستشارة الملازمة لمجلس أخلاقيات الطب.

وتحديد شروط وكيفيات التسجيل في قائمة الأطباء الخبراء، وكذا حقوقهم وواجباتهم عن طريق التنظيم.

[1] انظر القانون رقم 83/15 بتاريخ 2 يوليو 1983 المتعلق بالمنازعات في ميدان الضمان الاجتماعي

كما يجب على هيئة الضمان الاجتماعي إن تباشر إجراءات الخبرة الطبية في اجل ثمانية (8) أيام ابتدءا من تاريخ إيداع الطلب، وتقترح كتابيا على المؤمن له اجتماعيا ثلاثة (3) أطباء خبراء على الأقل مذكورين في القائمة المنصوص عليها. في المادة 21 أعلاه وإلا أصبحت ملزمة برأي الطبيب المعالج.

وفي حالة ما إذا لم يتم الاتفاق من طرف المؤمن له على قبول الطبيب الخبير تعين هيئة الضمان الاجتماعي تلقائيا وفوريا الطبيب الخبير من قائمة الخبراء الطبيين، على أن لا يكون الطبيب الخبير المعين من بين الذين سبق أن اقترح على المؤمن له.

إذا لم يتم اختيار الطبيب الخبير تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديم له ملف يتضمن ما يأتي:

- رأي الطبيب المعالج
- رأي الطبيب المستشار
- ملخص المسائل موضوع الخلاف

مهمة الطبيب الخبير:

ويتعين على هذا الأخير إيداع تقريره لدى هيئة الضمان الاجتماعي في اجل خمسة عشر (15) يوما ابتدءا من تاريخ استلامه للملف وترسل نسخة من التقرير إلى المؤمن له اجتماعيا وبعد تحضير الطبيب الخبير لتقريره الخبرة الطبية تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي في تبليغه إلى المعني من خلال العشرة (10) أيام الموالية لاستلامه وفي حالة رفض المؤمن لاستجابة لاستدعاء الطبيب الخبير يسقط حقه من الخبرة الطبية

أما تكاليف الأتعاب المستحقة للأطباء الخبراء المعنيين لأجراء الخبرة تكون على نفقة هيئة الضمان الاجتماعي إلا إذا اثبت الطبيب الخبير وبشكل واضح أن طلب المؤمن له اجتماعيا غير مؤسس، ففي هذه الحالة تكون تكاليف أتعاب المستحقة على حساب هذا الأخير و يحدد مبلغ الأتعاب بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

ب- لجنة العجز الولائية المؤهلة:

قد نظمت هذه الأخيرة في المواد 30إلى المادة 37 من القانون رقم 15/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالضمان الاجتماعي.

تتكون هذه اللجنة من أطباء (أغلبية الأعضاء) حيث تحدد تشكيلتها وتنظيمها عن طريق التنظيم. وتثبت هذه لجنة العجز الولائية المؤهلة في الخلافات الناجمة عن القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي والمتعلقة بما يلي:

- حالة العجز الدائم ، الكلي أو الجزئي الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني يترتب عنه منع ريع[1].
- قبول العجز وكذا درجة ومراجعة حالة العجز في إطار التأمينات الاجتماعية.

وفي حالة الاعتراضات تبث فيها اللجنة في اجل ستين (60) يوما ابتدءا من تاريخ استلامها للعريضة.

ومن مهامها اتخاذ كل التدابير لاسيما تعيين طبيب خبير وفحص المريض وطلب فحوص تكميلية ويمكنها أن تقوم بكل تحر تراه ضروريا.

لما يستلم المؤمن له اجتماعيا قرار هيئة الضمان الاجتماعي يجب أن يخطر لجنة العجز الولائية المؤهلة به في مدة (30) يوما ابتداء من تاريخ استلام التبليغ. وعليه أن يقدم هذا القرار في شكل مكتوب بتقرير الطبيب المعالج موجه برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستسلام، أو بإيداعه لدى أمانة اللجنة مقابل وصل إيداع.

وتكون قرارات لجنة العجز الولائية المؤهلة قابلة للطعن أمام الجهات لقضائية المختصة في اجل 30 يوما ابتلاءا من تاريخ الاستلام، وتقابل هذه الهيئات مثيلاتها في

[1] انظر القانون رقم 15/83 المؤرخ في يوليو 1983 المتعلق بالضمان الاجتماعي

فرنسا والتي تسمى بالوكالات الجهوية للصحة les agences régionales de santé منظمة بشكل عمومي وتمارس مهامها بنوع من الاستقلالية[1]

ج- المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي:

أنشأ القانون رقم 83/15 (الباب الرابع) لجنة تقنية ذات طابع اختصاص وطني مكلفة بالخلافات الناجمة عن ممارسة النشاط الطبي بالنسبة إلى الضمان الاجتماعي ولاسيما تطبيقا للمادة 79 من هذا القانون (من المادة 38 إلى المادة 43)[2].

أن اللجنة التقنية يشكلها أطباء فقط، يمثلون وزارة الصحة هيئة الضمان الاجتماعي، واتحاد الأطباء الجزائريين[3].

يقصد بالمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي للمادة 38 من القانون أعلاه الخلافات التي تنشا بين هيئات الضمان الاجتماعي ومقدمي العلاج والخدمات المتعلقة بالنشاط المهني للأطباء والصيادلة وجراحي الأسنان والمساعدين الطبيين والمتعلقة بطبيعة العلاج والإقامة في المستشفى أو في العيادة.

وتنشأ لجنة تقنية ذات طابع طبي لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي وتتشكل بالتساوي من:

- أطباء تابعين للوزارة المكلفة بالصحة.
- أطباء من هيئة الضمان الاجتماعي.

ويحدد أعضاء هذه اللجنة وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم.

- **مهامها:** جاء ذلك في المادة 40 من نفس القانون أعلاه بالتالي: دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، وتكلف اللجنة

---

[1] Revue de Droit social, n° 11 septembre 2009, p 1130

[2] انظر المواد 38 إلى 42 من القانون 83/15 الصادر في يوليو 1983

[3] انظر المنشور العام بتطبيق قوانين الضمان الاجتماعي في الجريدة الرسمية رقم 28 الصادرة في5 يوليو1983 تتعلق بقوانين الضمان الاجتماعي الجديد

التقنية ذات الطابع الطبي بالبث ابتدائيا ونهائيا في التجاوزات التي ترتبت عنها نفقات إضافية لهيئة الضمان الاجتماعي.

- كما تؤهل اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي باتخاذ كل تدابير يسمح بها بإثبات الوقائع لاسيما تعيين خبير أو عدة خبراء أو القيام بكل تحقيق تراه ضروريا بما في ذلك سماع الممارسين المعنيين.
- تخطر اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي من طرف هيئة الضمان الاجتماعي خلال السنة (06) أشهر الموالية لاكتشاف التجاوز على ألا ينقضي اجل سنتين (02) من تاريخ دفع مصاريف الآداءات محل الخلاف.
- تخطر اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي بتقرير مفصل من طرف المدير العام لهيئة الضمان الاجتماعي، يبين فيه طبيعة التجاوزات ومبالغ النفقات المترتبة عنها، مرفقا بالوثائق المتشبه لذلك.
- وأخيرا تبلغ قرارات اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي إلى هيئة الضمان الاجتماعي وإلى الوزير المكلف بالصحة وإلى المجلس الوطني لأخلاقيات الطب.

اللجان الطبية في التشريعات المقارنة

إن تمعنا في التشريعات المقارنة نجدها قد اتبعت نفس الخطى ونفس التنظيم تقريبا ماعدا التسميات التي تختلف.

فالمشرع التونسي أطلق عليها اسم اللجان الطبية والتي نظمها في الأمر رقم 22 سنة 1995 والأمر رقم 242 سنة 1995.[1] أما في التشريع الأردني لقد عهدت أمور المؤمن عليه إلى لجان يشكلها مجلس إدارة مؤسسة الضمان استنادا لأحكام المادة (12)[2] وسميت هذه اللجنة بلجنة تسوية الحقوق والتي تتشكل من (3) ثلاثة أعضاء من

[1] انظر مصطفى صخري المرجع السابق ص 114 -115

[2] الجريدة الرسمية ،العدد 3912 ، 1993/08/01

بين كبار موظفي مؤسسة الضمان وتنظر هذه اللجنة في قرارات الشيخوخة، إصابات العمل، العجز الطبيعي، تعويضات الدفعة الواحدة.

توجد إلى جانب هذه اللجنة لجنة الشؤون الضمان الاجتماعي والتي نظمها قرار إدارة الضمان 1993/12/164 وهي لجنة استئنافية على قرارات لجنة تسوية الحقوق.

وقد نشأت هيئة التأمينات الاجتماعية في مصر بصدور القانون رقم 63 سنة 1964 وتخضع هذه الهيئة لرقابة وزير التأمينات[1].

وفي فرنسا تعتبر هيئة التأمين الاجتماعي مؤسسة عامة وذلك وفقا لمرسوم 21 أوت 1956 نظرا لأهمية الوقاية من إصابات العمل والأمراض المهنية، لقد تشكلت لجنة الوقاية على المستوى الوطني وذلك وفقا للمادة 2 من الأمر رقم 709/67 المؤرخ في 21 أوت 1967[2] وإلى جانب هذه اللجنة الوطنية للوقاية توجد اللجان التقنية الوطنية، من مهامها دراسة كل المسائل التقنية للوقاية من المخاطر المهنية.

كما توجد إضافة إلى هذه اللجان المهندسون المستشارون والذين يقومون بكل الدراسات والبحوث حول المخاطر المهنية وسبيل الوقاية منها. وهذا ما جاء في المادة 131 من قانون التأمينات[3]

بهذا نكون تطرقنا إلى منازعات الإدارية للضمان الاجتماعي أما عن المنازعات القضائية نراها لاحقا فيما يأتي.

2- المطالبة بالتعويض قضائيا

لقد جاء في المنشور العام الخاص بتطبيق قوانين الضمان الاجتماعي الصادر في 05 يوليو 1983، أنه قرارات لجان الطعن المسبق تكون محل طعن أمام محكمة تعقد

[1] عوني محمود عبيدات ، مرجع سابق ص ص 377 إلى 387

[2] Yves saint jours op cit p 340

[3] Yves saint jours op cit p .l 131

جلسة في المجال الاجتماعي، أما الأحكام التي تصدرها المحكمة فمن شأنها أن تستأنف أمام المحكمة وأن تطعن أمام المحكمة العليا.

وفضلا عن ذلك فإن الخلافات بين هيئة الضمان الاجتماعي والإدارات بصفتها أرباب عمل فهي من اختصاص السلطات القضائية الإدارية.

قبل الخوض في مسألة المطالبة بالتعويض قضائيا يجب الإشارة إلى أن هناك طريقة ودية للحصول على التعويض حيث يمكن أن يتفق كل من المدعى والمدعى عليه بطريقة ودية دون اللجوء إلى القضاء.

ويشترط للقيام بالتسوية أن يكون العلاج قد استكمل والتئام الجرح أو البرء النهائي وتحديد نسبة العجز.

لم ينص المشرع صراحة على شكل الاتفاق أو صيغته.

أما المطالب القضائية قد يطالب العامل المتضرر بالتعويض الإضافي بموجب دعوى حقوقية أمام المحاكم المختصة وفقا للقواعد العامة، والمحكمة المختصة وفقا لأحكام القانون العام هي الغرفة المدنية لكن في حالة تقديم المتضرر طلبه أمام الغرفة الاجتماعية فلا مانع أن تفصل في دعواه إذا كانت تنظر في دعوى التعويض التكميلي تابعة لها.(أي لدعوى التعويض الرئيسي)[1].

وفقا للمادة 15 من القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي تكون القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية في اجل ثلاثين (30) يوما ابتداءا من تاريخ تسليم تبليغ القرار المعترض عليه، أو في اجل ستين (60) يوما ابتداءا من تاريخ التسليم.

[1] طحطاح علال مرجع سابق ص 177

أما المادة 16 من نفس القانون ورد فيها أنه تختص الجهات القضائية الإدارية في البت في الخلافات التي تنشأ بين المؤسسات والإدارات العمومية بصفتها هيئات مستخدمة وبين هيئات الضمان الاجتماعي.

كما يحق للمحكمة الجزائية الفصل في التعويض التكميلي إذا كان خطأ رب العمل أو الغير يشكل عمل مجرم وفقا لقانون العقوبات، ولا يقتصر طلب التعويض على المضرور فقط بل يجوز لنائبه أو خلفه عاما كان أو خاص كالوارث أو الدائن والمحال له الحق في رفع دعوى التعويض وفقا للقواعد العامة [1].

وفي حالة كون المدعي عليه المسؤول أو خلفه أو نائبه حسب الحالة [2] جاءت في هذه الحالة المادة 47 و51 من القانون 15/83 السابق الذكر ليس الحق لهيئة الضمان الاجتماعي أن تحل محل المصاب أو ذوي حقوقه بناءا على طلبهم في رفع دعوى ضد المتسبب في الحادث أمام الجهات القضائية المختصة سواء كان المتسبب في الضرر رب العمل أو الغير.

بالرجوع إلى نص المادة 70 من القانون 08/08[3] حيث تلزم هيئة الضمان الاجتماعي، طبقا لأحكام القانون العام الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا، لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير، بالتالي فهيئة الضمان الاجتماعي لها حق الرجوع على الفاعل وفقا للآتي:

1- إذا كانت مسؤولية الغير المتسبب في الحادث كاملة ، أو إذا كانت مشتركة بينه و بين العامل، لا يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي أن تطالب بتسديد نفقة الآداءات التي تحتملها وذلك في حدود التعويض الملقى على ذمة الغير.

---

[1] عبد الرزاق السنهوري مرجع سابق ص 918

[2] عبد الرزاق السنهوري نفس المرجع ص 920

[3] انظر القانون 08/08 المؤرخ ب 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي

2- إذا اشترك الغير المسؤول و صاحب العمل لا يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي أن تطالب بالتسديد إلا في حالة ما إذا تجاوز التعويض الرئيسي التي كانت من المفروض أن تلقى على ذمة صاحب العمل وفقا لقواعد المسؤولية.

أما فيما يخص رجوع هيئات الضمان الاجتماعي على رب العمل، اختلف الفقه في ذلك خاصة مع غياب النص القانوني، فمنهم من يرى أن هيئة الضمان الاجتماعي الحق في الرجوع على رب العمل على أساس فكرة الإثراء على حساب الغير نظرا لكون خطأ رب العمل يخرج عن الأخطار التي يغطيها الضمان الاجتماعي بينما البعض الأخر يرى في عدم رجوع هيئة الضمان الاجتماعي على رب العمل لان هذا الأخير ملزم بتعويض جزئي قيمته تصل إلى قيمة التعويض الكامل ويستبعد أصحاب هذا الرأي فكرة الإثراء على حساب الغير نظرا لأن رب العمل يقدم الاشتراكات لهيئة الضمان الاجتماعي ففي حالة ما إذا دفعت هذه الأخيرة مبلغا للمضرور فيكون ذلك مقابل لمبلغ الاشتراكات التي دفعها رب العمل، كما أنه لا يوجد سند قانوني لهذا الرجوع[1]

- **حالة التقادم**:

تتقادم الآداءات المستحقة في مدة 4 سنوات إذا لم يطالب بها مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في المادة 316 من القانون المدني (الخاصة بوجود مانع مبرر شرعا أو عديمة الأهلية أو حالة الغائبين أو المحكوم عليهم بعقوبات جنائية إذا لم يكن لهم نائب قانوني وتتقادم المؤخرات المستحقة لمعاشات التقاعد وريع لحوادث العمل والأمراض المهنية 5 سنوات إذا لم يطالب بها وتسري آجال التقادم المشار إليها أعلاه ابتدءا من وقوع الأثر المنشئ للاستفادة من الآداءات، وتسقط الاعتراضات الصادرة من صاحب العمل أو المؤمن له تعد غير مقبولة عندما لا يبادرها في ظرف الآجال التي ينص عليها

---

[1] طحطاح علال مرجع سابق ص 119

هذا القانون، غير انه لا يجوز الاعتداء بالسقوط ضد المعنيين بالأمر، ما لم يحمل الإشعار بيان الآجال وطرق الطعن.

كما أنه لا يجوز للمحكمة أن تقضي تلقائيا بالتقادم وفقا للمادة 321 من القانون المدني[1].

[1] الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي مدرية الشؤون المدنية وزارة العدل ص 78

المطلب الثالث: الجهات المختصة بالحماية الصحية وامن العمال

تعتبر مسألة الحماية والأمن والوقاية من أخطار وحوادث العمل والأمراض المهنية من أهم القضايا التي أولتها الدولة أهمية كبيرة ، من حيث خصصت لها حيزا كبيرا في تشريعات العمل وقوانين الضمان الاجتماعي. وهذا الاهتمام يظهر في الجانب الكبير الذي خصصته التشريعات المقارنة لهذه التدابير الوقائية والصحية للعامل.

فالقانون الفرنسي خصص لها الباب السابع والثامن من قانون 1966، أما المشرع المغربي تناولها في عدة قوانين وأنظمة متعاقبة والمشرع الجزائري خصص لها الباب الثالث من المادة 241 إلى 332 تحت عنوان الوقاية الصحية والأمن وطب العمل[1].

كما أن التشريع والقضاء الإداري الفرنسي أخضع المصالح العمومية لفكرة الإعلام، أي أن وزارة التأمينات الاجتماعية ألزمت مصالحها بإعلام الخاضعين لنظام التأمين الاجتماعي بكل المعلومات الخاصة بهم وكذلك حقوقهم[2].

نظرا للأهمية القصوى لهذا المجال جعلت هناك مصالح أو هيئات لتجسيد هذه الوقاية الصحية والأمنية للعمال ومن بينهما التي سنتطرق لها في الأتي:

1- مفتشيه العمل:

جاء بصدد تفتيش العمل القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 والمتعلق بمفتشيه العمل، معدل ومتمم بالأمر رقم 96 -11 المؤرخ في 10 جوان 1996 حيث يحدد هذا القانون مهام مفتشيّة العمل واختصاصاتها وصلاحيات مفتشي العمل هذا تطبيقا للمادة 1 منه.

ويعتبر جهاز التفتيش في العمل من أهم الأجهزة الإدارية، الرقابية المنصوص عليه في جميع تشريعات العمل. فهو يعمل على حسن سير وتطبيق وتنفيذ الأنظمة والقوانين داخل

---

[1]. احمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات التشريع الجزائري الجزء الثاني، طبعة 2002

[2] Revue de Droit sociale, n° 3,Mars 2009 pp 332 -333

قطاعات العمل بمختلف أنواعها. ونظرا لأهمية هذا الجهاز الاجتماعية العامة فإن ذلك سيتبع بالضرورة تدخل الدولة من اجل تنظيمه وتسييره من اجل تحقيق أهدافه السامية ولقد اهتمت المنظمة الدولية للعمل في هذا المجال وذلك في الاتفاقية رقم 81 التي حددت المبادئ الأساسية لتنظيم جهاز التفتيش في العمل واختصاصاته وسلطاته حيث صادقت الجزائر على هذه اتفاقية رقم 81 التي حددت المبادئ الأساسية لتنظيم جهاز التفتيش في الهمل واختصاصاته وسلطاته وصادقت الجزائر على هذه الاتفاقية مباشرة بعد الاستقلال في أكتوبر 1962 وقننت معظم بنودها[1]

- **هياكل مفتشية العمل**:

انطلاقا من المادة الرابعة من القانون 90-03 [2] وقد صدر المرسوم التنظيمي رقم 90-209 المؤرخ في 14 جويلية 1990 المتضمن تنظيم متفشية العمل وسيرها، وقد اعتمد هذا المرسوم سلطة مركزية لمفتشيه العمل، وتنظيم مستقل عن الإدارة العامة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية والتي كان يعمل تحت سلطتها الوصائية جهاز التفتيش سابقا للمديرية الفرعية لتفتيش العمل.

لكن في ظل الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة ، أصبحت مفتشّية العمل تضم هياكل مركزية وهياكل غير مركزية

1- **الهياكل المركزية :** تضم هذه الهياكل مديريتين:

<u>أولا</u>: مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل: وتكاف مديرية العلاقات المهنية طبقا للمادة 5 من نفس القانون بما يأتي :

- متابعة الوضعية الاجتماعية وتقييمها وإعداد التقارير الدورية بشأنها.

---

[1] انظر قوريش بن شرقي، **منازعات العمل في نطاق المؤسسات العمومية الاقتصادية**, كلية الحقوق جامعة الجزائر, 1998.ص

[2] انظر قانون رقم 09 -03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بمفتشيّة العمل.

- السهر على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول به
- المبادرة بكل التدابير الكفيلة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تنفيذها والسهر على وضع الآليات والأدوات الكفيلة بترقية الحوار الاجتماعي والتشاور بين مختلف الشركاء في أماكن العمل.
- كذلك السهر على تحسين وتطبيق الاتفاقيات الجماعية للعمل.
- والمبادرة بكل عمل يهدف إلى تحسين شروط العمل لاسيما بإعداد وتنفيذ إستراتجية للوقاية والمراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- والمساهمة في تنفيذ نشاطات التشاور بين مصالح مفتشيّة العمل ومختلف الشركاء والهيئات المعنية في مختلف مجالات مراقبة تطبيق مقاييس العمل المعمول بها.

تضم مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل ثلاث مديريات:

- المديرية الفرعية للعلاقات المهنية.
- المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل.
- المديرية الفرعية للتقييس والمناهج.

➢ فالأولى طبقا للمادة 7 من نفس القانون تكلف بما يلي:

متابعة تطور الوضعية الاجتماعية وإعداد التلاخيص والتقارير الدورية بشأنها كما تدعم العلاقات مع المحيط من خلال أعمال التشاور والاتصال القطاعي وما بين القطاعات واقتراح كل التدابير الكفيلة بتحسين فعالية المصالح في مجال المساعدة والاستشارة والإعلام.

وتعمل على تحديث نشاطات تهدف إلى تحسين العلاقات الاجتماعية والمهنية في الوسط المهني وإعدادها وتنفيذها ولاسيما فيما يتعلق بوقاية النزاعات الجماعية في لعمل وتسييرها وتعد الاتفاقات الجماعية للعمل وتحسينها وانجاز جميع الدراسات المرتبطة بها.

كما تساهم في ترفيه الحوار الاجتماعي بين الشركاء في إطار المهام المخولة لمفتشيه العمل

ثانيا: أما الثانية طبقا للمادة 8 من نفس القانون تكلف بالسهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في مجال ظروف العمل.

كما تعمل على تقديم مقاييس العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتطوير كل الأعمال والمناهج الرامية إلى تحسين ظروف العمل وتساهم في إعداد برامج النشاطات و إجراءات الوقاية من الأخطار والأمراض المهنية بالتنسيق مع الهياكل المركزية المعنية والهيئات المتخصصة.

وعليها أن تضع آليات تهدف إلى تزويد العمال والشركاء الاجتماعيين بالمعلومات والإرشادات المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم في مجال ظروف العمل. و ذلك ما جاء في المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 المتضمن تنظيم مفتشّية العمل.

ثالثا والثالثة طبقا للمادة 9 من نفس القانون وتكلف هذه الأخيرة بتحديد وتطوير الأدوات و المناهج والمقاييس الرامية إلى تحقيق فعالية وعصرنة نشاط مفتشّية العمل. كما تعمل على معالجة النزاعات الفردية ودراسة الطعون القضائية التي يتقدم بها المستخدمون والعمال.

2- **الهياكل غير المركزية**:

تضم هذه الهياكل مفتّشيات جهوية للعمل ومكاتب مفتشّية العمل، ويتم التحديد الجغرافي لهما بموجب قرار مشترك بين الوزير المكاف بالعمل والوزير المكاف بالمالية، والسلطة المكلفة بالوظيفة العامة.

أولا: المفتشية الجهوية للعمل: توجد هذه المفتشّية على المستوى المحلي ومختصة بولاية أو عدة ولايات، وتعتبر امتداد للإدارة المركزية من حيث التنظيم والتأطير، ومراقبة المصالح المالية المتمثلة في مكاتب تفتيش العمل.

وتتولى هذه المفتشيات على وجه الخصوص، السهر على احترام الأدوات والطرق و مقاييس العمل الخاصة بمفتشي العمل ومكاتب مفتشّية العمل، وتقوم بمتابعة الإجراءات والدعاوي التي شرع فيها على مستوى المجالس القضائية وتطور الوضعية الاجتماعية على أساس المعطيات التي تعرضها مكاتب العمل ومفتشو العمل، وإعلام الإدارة المركزية بذلك[1] ويساعد المفتش الجهوي مساعد مكاف بالشؤون التقنية والقانونية، ومفتش جهوي مساعد بالشؤون الإدارية[2].

ثانيا: مكاتب مفتشية العمل: توجد هذه المكاتب على مستوى منطقة صناعية واحدة ا بدائرة صناعية أكثر، بحيث يمكن أن تنشا عدة مكاتب على مستوى دائرة واحدة وتتولى هذه المكاتب على وجه الخصوص عن طريق مفتشي العمل ضمان ممارسة النشاطات المتفرعة عن المهن التي يسندها التشريع والتنظيم المعمول بهما في مجال العمل لمفتشّية العمل كقاعدة عامة. وبهذه الصفة يقوم مكتب مفتشّية العمل بعدة مهام منها القيام بتسجيل الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة والاتفاقيات الجماعية التي تبرمها، والإشعارات المسبقة بالإضراب، إعلام المستخدمين والمنظمات النقابية بتشريع العمل، وضمان

---

[1] انظر المواد من 11 إلى 14 من المرسوم 90-209

[2] انظر المادة 15 من نفس المرسوم أعلاه

الدعوى المرتبطة بتنفيذ تشريع العمل، وضمان الدعوى المرتبطة بتنفيذ تشريع العمل لدى المحاكم و تنظيم أعمال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل حسب الآجال التي يحددها القانون، ومساعدة الوسطاء أثناء مهمتهم، وتتولى تسوية النزاعات الفردية للعمل طبقا للتشريع المعمول به في هذا المجال، وما يميز تنظيم مفتشّية العمل هو الانقطاع عن الأساليب السابقة، والمتمثلة في تكييف مستمر لمفتشّية العمل[1] وتطابقها مع تنظيم لإدارة العامة للولاية بعكس التنظيم الجديد الذي اعتمد على أكثر على مقياس الأهمية الاقتصادية للمناطق الصناعية لممارسة مفتشّية العمل مهامها في القطاع العام الاقتصادي.

أما تسيير مفتشيه العمل على مستوى الهياكل غير المركزية فيتم بوساطة مفتشون جهويون للعمل، يعينون بموجب قرار وزير العمل، وذلك بناء على اقتراح المفتش العام للعمل، هذا بدوره يعين المفتشين الجهويين المساعدين ورؤساء مكاتب مفتشيه العمل بتفويض من وزير العمل[2] و إذا كان لمفتشية العمل تنظيم هيكلي وتسيير قانوني قائم بذاته، فان لها أيضا اختصاص محدد و مرسوم تمارس فيه صلاحياتها وسلطاتها المخولة لها قانونا.

1 - **اختصاص مفتشية العامل** :

قبل الإصلاح الذي جاء به القانون رقم 03/90 حيث كان يضم مجموعة من الأشخاص حددتهم المادة الثانية من الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 29 أفريل 1975 والمتعلق باختصاصات جهاز التفتيش وهم:

- الأشخاص الخاضعون لقانون الوظيف العمومي بموجب الأحكام للأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة
- الأشخاص المستخدمون في النقل الجوي أو السفن التجارية أو سفن الصيد ويتم مراقبة هؤلاء الأشخاص بموجب نصوص قانونية تصدر بالاشتراك ما بين وزير النقل

---

[1] الندوة الوطنية حول القضاء الاجتماعي، ألفي إدريس : دور مفتشية العمل في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، وزارة العدل 1993 ص 03

[2] انظر المادة 16 من المرسوم 90 -209

والوزير المكلف بالعمل وهناك طائفتان من العمال أسندت مراقبة تهيئتهم إلى جبهات أخرى غير المفتشين التابعين لوزارة العمل وهي:

- عمال المناجم والمقالع
- الفلاحين وعمال الفلاحة

يتم مراقبة هؤلاء الأشخاص وشروط عملهم بموجب نصوص قانونية، يتم بين مديرية المناجم والجيولوجيا التابعة لوزراء الصناعة والطاقة بالنسبة لعمال المناجم والمقالع ومع وزارة الفلاحة فيما يخص الفلاحين التابعين للقطاع الاشتراكي[1].

وفي ظل الإصلاحات الجديدة وفقا للقانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشّية العمل حيث وسع من اختصاصها في جميع الميادين المذكورة سابقا، ما عدا التأكد على عدم اختصاصها في المؤسسات التي تقضي ضرورة الدفاع الوطني والمستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي بالوظيف العسكري والأمن الوطنيين.

إن اختصاص مفتشّية العمل أصبح شاملا على جميع القطاعات الاقتصادية التي تشكل البنية الأساسية للاقتصاد الوطني، وحضورها في هذا المجال ضروري للاستقرار المهني وللحد من الصراعات والمناقشات التي توجد بداخل هذا المجال[2] غير أن حضورها في بعض القطاعات التي تقدم خدمات عمومية ما هو إلا شكلي كقطاع الوظيف العمومية بحيث يحضر مفتش العمل جلسات المصالحة بجانب مفتشّية العمل التابعة لقطاع الوظيف العمومي، التي تنظمها السلطة الوصية لإبداء ملاحظاته والإدلاء بنصائحه وإرشاداته دون أن يتدخل في موضوع النزاع، عكس القطاعات المختص بها فهو يمارس مهامه وسلطاته بصفة كاملة.

---

[1] الندوة الوطنية حول القضاء الاجتماعي ألفي إدريس المرجع السابق الذكر ص8

[2] انظر قوريش بن شرقي المرجع السابق ص71

2- صلاحيات مفتشية العمل :

حددت المادة الثانية من القانون المتعلق بمفتشّية العمل[1] الصلاحيات الرئيسية التي تباشرها هذه المفتشّية والتي لا تختلف في مضمونها عن الصلاحيات المخولة لجهاز التفتيش سابقا، وهي صلاحية مكرسة في أغلب التشريعات العمالية وحتى في المواثيق والاتفاقيات التي تصدرها المنظمة الدولية للعمل أو المنظمة العربية للعمل، ويمكن حصر هذه الصلاحيات في التالي:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقة العمل الفردي والجماعي وظروف العمل والوقاية والصحة وأمن العمل.
- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات.
- مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات وتسويتها
- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعمل للعمال ومستخدميهم.
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.
- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها.
- هذا وإن لمفتشّية العمل أعوان متخصصون ومحلفون يدعون "مفتشي العمل" يمارسون هذه الصلاحيات المذكورة أعلاه وفقا للسلطات المحددة والمخولة لهم قانونا.
- وفي التشريع الفرنسي يقوم بمراقبة تطبيق الأحكام والتنظيمات المتعلقة بأمن العمال مفتشين ومراقبين للعمل وكذلك عن طريق موظفين تخول لهم هذه المهام في مؤسسات معينة عن طريق قانون العمل.

---

[1] انظر المادة الثانية 03/90 المتعلق بمفتشّية العمل

1. سلطات مفتشية العمل:

لقد خول التشريع الجديد في المواد من 5 إلى 11[1] لمفتشيّة العمل الصلاحيات الخاصة بالسهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط العمل والوقاية في النزاعات الفردية والجماعية في العمل، وتنحصر هذه السلطات في الآتي:

- القيام بالزيارات والدخول إلى أماكن العمل التابعة لمجال اختصاصهم في أي ساعة من الليل أو النهار، تشتغل فيه أشخاص تحميهم الأحكام القانونية والتنظيمية التي يتعين عليهم معاينة تطبيقها.
- القيام بكل فحص أو مراقبة أو تحقيق يرونه ضروريا للتأكيد من تطبيق الأحكام القانونية التنظيمية، بحيث يستطيع مفتش العمل الاستماع إلى أي شخص بحضور شاهد أو بدونه، وأخذ عينة من المادة المستعملة أو من أي منتوج موزع أو مستعمل أو السعي لأخذها قصد تحليلها و لهم الحق الإطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل.
- حق الاستعانة بآراء وإرشادات أي شخص في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- تحرير ملاحظة كتابية واعتذارات ومحاضر المخالفات، وذلك في دفتر مرقم وموقع من طرف مفتشي العمل، تفتحه المؤسسات المستخدمة خصيصا لهذا الغرض، إذ يتعين عليها أن تقدمه في أي وقت بناء على طلبهم.
- توجيه انذارات بالامتثال للتعليمات في إطار الأحكام التشريعية المعمول بها خاصة إذا تعرض العمال لأخطار جسمية سببها مواقع العمل وأساليب عديمة النظافة أو الخطيرة، فيحرر مفتشي العمل محضر مخالفة وتقديم أعذار المؤسسة العمومية المستخدمة باتخاذ التدابير الوقائية اللازمة للأخطار المطلوب اتقاؤها، أما إذا لاحظا

---

[1] انظر القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشيّة العمل

أن هناك خرق للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات، يلزموا هذه المؤسسة في الامتثال لها في أجل لا يتجاوز 8 أيام وفي حالة عدم احترام هذه المدة القانونية يحررون محضر بذلك، ويخطرون به الجهة القضائية المختصة التي تثبت بحكم قابل للتنفيذ رغم ممارسة المعارضة أو الاستئناف[1].

كما خول القانون حق المعارضة لصاحب العمل، فالعامل أيضا له حق معارضة رأي أو قرار مفتش العمل في حالة عدم موافقة هذا الأخير وقد جاء ذلك في نص المادة 10/241 من قانون العمل الفرنسي[2].

وفي إطار هذه الاختصاصات ألزم المشرع في المواد 18 و 10 من القانون المتعلق بمفتشيّة العمل مفتشي العمل أن يدرسوا كل العوارض والمعلومات التي يطلعون عليها في كامل السرية وعدم الكشف عن هوية المشتركين، ويتّعين عليهم التقيد بالسر المهني أو بعدم مغادرتهم مصلحتهم، فيما يخص جميع المعلومات المتعلقة بتسيير المؤسسة المستخدمة وإدارتها الخاضعة لرقابتهم.

وتحصينا لمصلحة العمل أكثر لقد أعطى المشرع الفرنسي للمنظمة النقابية العمالية داخل المؤسسة الحق في أن تمثل داخل لجنة الوقاية والأمن وشروط العمل وذلك طبقا لما جاء في المادة 1/4613 ما يليها من قانون العمل الفرنسي[3].

كما يتمتع مفتشي العمل بحماية قانونية أثناء ممارستهم لوظائفهم خاصة من التهديدات والإهانات والشتائم، والقذف وكل الاعتداءات مهما كان نوعها، أن المادة 23 من نفس القانون أحالت إلى المادتين 144 و 148 من الأمر رقم 156/66[4]. كل من يمارس

---

[1] ولقد أضافت المادة الأولى من الأمر 11/96 المؤرخ في 1996/07/10 المعدل والمتمم للمادة السادسة من قانون 03/90 المتعلق بمفتشيّة العمل "الحصول لدى المستخدم في مقر الهيئة المستخدمة أو في مكان العمل على كل المعلومات الخاصة بتطبيق التشريع المتعلق بالعمل وظروف ممارستها"

[2] Revue de Droit sociale ,n°10, octobre 2009 ,p 943

[3] Revue de Droit sociale, n°02, février 2009 ,p 943

[4] انظر المواد من 156/66 المؤرخ في 8 جوان 1966 المعدل والمتمم والمتضمن قانون العقوبات

الضغوطات والإهانات ضد مفتشي العمل يحكم عليهم بغرامة تتراوح ما بين 4000دج و 8000دج والحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين، أضف إلى ذلك إدارة مفتشي العمل تضمن لهم التعويض عن الضرر الناتج عن هذه الأفعال إذا اقتضى الأمر، فتحتل محلهم في الحصول على ذلك التعويض من مرتكبي الاعتداءات والتهديدات. لكن بالرغم من الحماية الجنائية والمدنية لمفتشي العمل فأنها تبقى غير كافية بالنظر إلى المضايقات التي يتعرضون إليها من المؤسسات المستخدمة التابعة لمجال اختصاصهم، فتصل إلى حد منعهم من الدخول إليها، أو رفض هذه المؤسسات تقديم سجلات الخاصة بأماكن العمل، على الرغم من تحريرهم محاضر المخالفات، التي تبقى هي الأخرى دون جدوى، نظرا لتأخر الفصل فيها من قبل الجهات القضائية المختصة.

ومهما كانت هذه الصعوبات والعراقيل التي تواجهها مفتشيّة العمل في ممارسة صلاحياتها وسلطاتها فأنها تبقى الجاهز الوحيد لمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل، خاصة في مجال الوقاية من النزاعات الجماعية وبشكل أقل في النزاعات الفردية في العمل.

2. <u>دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات الفردية في العمل</u>:

لقد كان لجهاز التفتيش في العمل بموجب الفقرة 4 من المادة الأولى من الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 29 أفريل 1975، دور أساسي في انتقاء النزاعات الفردية في العمل والتقريب بين وجهات نظر الأطراف المتنازعة، والتأكد خاصة من التطبيق السليم لأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل، وهو الشيء الذي تضمنته وعززه الأمر المتعلق بالعدالة في العمل رقم 32/75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 وذلك بموجب المادة الأولى بقولها "لا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا أثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى

مفتشيّة العمل والشؤون الاجتماعية المختص إقليميا ولم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق ما بين الخصوم".

أما القانون الجديد رقم 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بمفتشيّة العمل وحسب نص المادة الثانية، قد تم إلغاء صلاحية إجراء المصالحة في تسوية النزاعات الفردية في العمل، إلا إذا تعلق الأمر بتطبيق أحكام تشريعية وتنظيمية متعلقة بعلاقات العمل، بحيث يبث فيها هذا الجهاز بالتدخل المباشر وإلزام الطرف المعني بتلك الأحكام، أما إذا كانت الخلافات ذات طابع اقتصادي فيخضع للمصالحة أمام مكتب المصالحة المتساوية الأعضاء من ممثلي العمال وممثلي المؤسسات المستخدمة، بحيث أصبح دور مفتشيّة العمل ما هو إلا همزة وصل بين أطراف المنازعة ومكاتب المصالحة، ولا يتعدى هذا الدور سوى تلقي عرائض محاولة الصلح وأخطار تلك المكاتب واستدعاء الأطراف إلى الاجتماع، على العكس في النزعات الجماعية في العمل تتولى مفتشيّة العمل تنظيم محاولة الصلح، وعند فشل تحقيق الصلح تساعد الوسيط الذي يختاره الأطراف في إجراء الوساطة في إطار تشريع العمل المعمول به.

الخاتمة

بعد هذا العرض لنظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري، والذي رأينا فيه، كيف أدى التطور الصناعي إلى غلبة الطابع المادي على عالم الشغل. حيث أصبحت الطبقة الشغّيلة تتعرض لحوادث العمل والأمراض المهنية بشكل متزايد في حياتهم المهنية.

وقد حاولت الدراسة إظهار دواعي حماية العامل من الأخطار التي يتعرض لها في حياته المهنية، مما أظهر الحاجة إلى إيجاد نظام يكفل للعمال الأمان والطمأنينة ضد المخاطر التي يتعرض لها ،والتي تؤدي إلى عدم قدرته على العمل مؤقتا أو بصفة كلية.

لقد تطرقت الدراسة إلى مراحل تطور هذا النظام، حيث مر بمراحل عدة، لقيامه على أساس المسؤولية القانونية لهذه الحماية و التي تعرضت للانتقاد، نظرا لعدم تجاوبها مع الحماية التي يتطلبها العامل في ظل التطورات التكنولوجية والصناعية ،التي أدت إلى التزايد المستمر في حوادث العمل والأمراض المهنية. لتظهر في الأخير نظم قانونية خاصة للتعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية. وهي نظم التأمينات الاجتماعية ،والتي مرت بدورها بمراحل ،إلى أن أصبحت هذه النظم قانونية قائمة تشرف عليها الدولة.

كما تطرقت الدراسة إلى كل من التشريع ،والفقه، والقضاء حيق ساهم كل في مجاله لوضع مفاهيم لتحديد المفهوم حوادث العمل والأمراض المهنية، و كذا الشروط اللازم توفرها في الحادث حتى يمكن تكييفه انه حادث عمل، وبالتالي يكون مستحق التعويض.

هذه التعويضات التي تنوعت حيث توجد التعويضات العينية المتمثلة في العلاج والرعاية الطبية أو التعويضات النقدية ،والمتمثلة في تعويض الأجر، وكذلك تعويضات الإصابة.

أو التي تتم عن طريق نسب العجز وكيفية الحصول عليها.

من خلال هذه الدراسة ،تبين لنا كيف أن الجزائر اعتمدت كل الطرق الفعّالة للنهوض بالتنمية الاقتصادية ،وبصفة خاصة الجانب الاجتماعي والصحي للعمال.
ويمكننا تقييم ذلك فيما يلي:

- من الناحية الاقتصادية والسياسية: استطاعت الجزائر أن تواكب التطور التكنولوجي وإدخال الآلات الجديدة والمتطورة التي تقلل نوعا ما من متاعب العملية.

كما عملت على تكوين العمال مهنيا، تمشيا مع التطورات المهنية وكذا للحد من المخاطر المهنية.

- حيث تحرص الجزائر دائما على التعاون والتنسيق الدولي وتبادل الخبرات في المجال الاقتصادي ومجال الأمن الصناعي.
- من الناحية الاجتماعية والصحية:

لعل من أبرز النتائج ،اهتمامات الدولة بالجانب الاجتماعي ،وخاصة الصحي للعمال. وذلك ما يظهر لنا من التشريعات العمالية المسايرة للتطور الاقتصادي خاصة في مجال الصحة والسلامة المهنية، وهذا في حد ذاته يعتبر خطوة تنموية ضرورية، لأن ذلك زيادة في الإنتاج واستيعاب تنموي للاستقرار وتوفير مباشر وغير مباشر في مصاريف وتكلفة ضحايا حوادث العمل والأمراض المهنية.
من الناحية القانونية:
عملت السلطة التشريعية على سن قوانين عالم الشغل .وأكدت على المحافظة على الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل، وذلك بتوفير قوانين تنظم الصحة بشكل فعال من حيث شمول جميع قطاعات العمل والعمال.
إن الجزائر تعمل دائما على مواكبة الاستراتيجيات والمبادرات الدولية في مجال الصحة والعمال.. ويتبلور ذلك ،في الخدمات التي تقدمها الهيئات والمصالح المهنية للسهر وخدمة العمال، كصندوق الضمان الاجتماعي ومفتشيه العمل وطب العمل...
و على الرغم من ذلك ،تبقى دائما هناك سلبيات ونقائص يجب تخطيها والعمل على التقليل منها باستمرار.
وفقا لما خلصت إليه هذه الدراسة سنحاول تقديم بعض التوصيات والاقتراحات التي لخصناها كالتالي :

- ✓ تفعيل وتعزيز دور المؤسسات في التعاون مع وزارة العمل والمؤسسات القائمة على صحة وسلامة العمال ،لوضع برامج توعية تحسيسية بطريقة سهلة ،ومباشرة لتوصيله للعامل البسيط ،وذلك عن طريق الملصقات.و اللجوء إلى تأليف كتيبات (دليل خاص بالوقاية و الأمن المهني) تحوي على تدابير الأمن والصحة والسلامة وذلك عن طريق الصور وتوضيح الالتزامات والممنوعات للعمل بطريقة واضحة.

- ✓ يجب أن يقوم العمل الوقائي انطلاقا من إحصائيات دورية وبحوث مستمرة ،للتوصل إلى معرفة المجالات أو القطاعات المعرضة أكثر إلى المخاطر المهنية والأمراض .أي يجب أن تكون هذه الدراسات بصفة دائمة ومستمرة ،حتى ولو أن هذه الدراسات سبقتها دراساته وتبعتها دراسات أخرى ، و هذا نظرا لتطور وتضخم مشاكل حوادث وأمراض المهنة نتيجة التطور المستمر للمجتمعات.
- ✓ يجب تحفيز العمال على الالتزام بإجراءات السلامة المهنية، وان اقتضى الأمر اللجوء إلى مبدأ "الثواب والعقاب" حيث تمنح المكافآت للعمال الملتزمين بالتعليمات وتوجه العقوبات للعمال غير الملزمين بها ،وتوجه العقوبات اللازمة ولو كانت على شكل إنذارات .وتنبيه .ولتجسيد ذلك يجب أن تكون الملصقات الجداريّة والبوسترات poster قريبة أكثر للواقع شكلا ومضمونا، حتى تكون أكثر فاعلية وتأثيرا في نفوس العمال، و أكثر قدرة على تغيير تصرفاتهم الخاطئة نحو الأحسن.
- ✓ بإمكان الدولة إدراج فرع خاص بالسلامة والصحة المهنية في كليات الطب والهندسة ،لأن غياب الاختصاصيين في المجال يؤدي إلى إضعاف القدرة على الإصلاح المنشود.
- ✓ وضع العامل في العمل الذي يتناسب مع خبراته ومؤهلاته، وبالتالي يكون أكثر قدرة على تفادي الأخطار الناجمة عن العمل الذي يقوم به.
- ✓ عدم تكليف العمال ذوي الأعمار الصغيرة والخبرة القليلة في العمل ،بالأعمال ذات الخطورة الكبيرة، والتي تحتاج إلى المزيد من الدقة والاهتمام والمتابعة من قبل العامل.
- ✓ توفير الفرص للعامل للتدريب الكامل، والذي يكسبه الخبرة والمعرفة بكيفية القيام بالعمل المكلف بأدائه ،وتجنب الوقوع في الحوادث.
- ✓ تزويد العامل بوسائل الحماية الشخصية والتأكيد على ضرورة استعمالها .
- ✓ ضرورة التزام العمال بارتداء وسائل الحماية الشخصية إذا كان العمل يتطلب ذلك ،وعدم التهاون في هذا الأمر ، و في حال عدم تواجدها يجب المطالبة بها.
- ✓ نقل العمال الذين تعرضوا للإنهاك الشديد والتعب الصحي ،من جراء ممارستهم أعمالهم لفترة طويلة ،إلى الأعمال الأقل خطورة بما يتناسب مع إمكاناتهم الحالية وقدراتهم وظروفهم الصحية .ومن الممكن الاستفادة منهم من خلال الإشراف على مجموعات أخرى من العمال وتوجيههم.
- ✓ ندعو المشرع الجزائري اعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد والإرهاق من العمل كخطر من المخاطر المشمولة بالحماية التأمينية، كما فعله المشرع المصري والذي نص عليها صراحة، وبذلك كان أكثر مرونة وعدالة في هذا المجال نظرا لما يسببه الإجهاد والقلق لدى العامل من مؤثرات سلبية في العمل.

- ✓ أحسن المشرّع الجزائري الذي قرر سريان أحكام القانون الاجتماعي في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه، وذلك ما جاءت به المادة (2) من القانون 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 في حين نجد أن بعض التشريعات كالتّشريع السعودي نص على استثناء موظفي الدولة المدنيين من الخضوع لأحكام نظام التأمينات الاجتماعية بصفة عامة. وقرر إخضاعهم لنظام التقاعد المدني.
- ✓ كما أن المشرّع الجزائري حسنا فعل، حيث اكتفى باشتراط أن يقع الحادث أثناء العمل لاعتباره حادث عمل ،وليس أثناء تأدية العمل. بينما المشرع المصري اعتبر الحادث حادث عمل على أن تكون الإصابة ناتجة عن حادث يقع أثناء تأدية العمل. وبالتالي فالمشرع الجزائري يعتبر الحادث الذي يقع للعامل أثناء فترة الراحة ،إذا ما قضاها العامل المصاب في مكان العمل ،حادث عمل ،لأن هذه الفترة تعتبر امتداد لوقت العمل، كما أن العامل يخضع خلالها لسلطة وإشراف صاحب العمل.
- ✓ حسنا فعل المشرّع الجزائري الذي لم يجعل التوقف والانحراف أو التخلف مؤديا إلى استبعاد تأمين إصابة العمل، إلا إذا كان من أجل مصلحة شخصية لا تتصل بالحاجات الأساسية والضرورية، ولا تتصل بالعمل .ففي هذه الحالة يحرم العامل من الحماية التأمينية. بينما المشرع المصري جاء النص عام (المادة 5/ه من قانون التأمين الاجتماعي رقم 1975/79) حيث لم يعتد بالباعث الذي دفع العامل إلى التوقف أو الانحراف، فالنص جاء عاما مطلقا عند تحقق هذه العوارض يؤدي إلى حرمان العامل من الحماية التأمينية.

كذلك تبين من خلال الدراسة أن السياسة المتبعة في ظل التشريعات الحديثة المقارنة، وكذلك موقف المشرع الجزائري أيضا والخاص بتأمين إصابات العمل ،تقوم على ضرورة اتخاذ الإجراءات الوقائية اللازمة لحماية العاملين من الإصابة بالأمراض المهنية، وذلك عن طريق إجراءات الفحص الطبي الابتدائي لكل مرشح للعمل ،للتأكد من لياقته صحيا للقيام بهذا العمل، وكذلك إجراءات الفحص الطبي الدوري لكل عامل معرض للإصابة بأحد الأمراض المهنية، بهدف اكتشاف هذه الأمراض في وقت مبكر. بينما المشرع السعودي لا يأخذ بتلك الإجراءات ليتحقق بذلك وقاية العاملين وحمايتهم من الإصابة بالأمراض المهنية.

وأخيرا نأمل أن تأخذ الدولة الجزائرية والمجتمع الدولي بعين الاعتبار العامل كفرد مساهم في المجتمع والعمل على تطوير وسائل حمايته من الأخطار المهنية التي تهدد حياته اليومية وبشكل متزايد، وتوفير شروط عمل ملائمة لتحقيق الأمان الصناعي والاجتماعي أرجوا أن أكون قد وفقت في استخلاص التوصيات الملائمة واللازمة، وأن يؤخذ بما جاء فيها من صواب.

الملاحق

الملحق رقم 01:
يتعلق بالتقارير ومحاضر التفتيش
المتعلقة بمخاطر العمل والأمراض المهنية

الملحق رقم 01:
يتعلق بالتصريح بحادث العمل
والمرض المهني والشهادات المرفقة

أولا: المراجع العربية:

- أحمية سليمان، **آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري** ، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 3، 2005 .
- أحمية سليمان، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري**، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط 3، 2005
- أحمية سليمان، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري**، الجزء الثاني، علاقات العمل الفردية 1992.
- البشير زهرة، **التأمين البري، دراسة وشرح لعقود التأمين**،النشر مؤسسات عبد الكريم ،تونس 1985.
- المحامي بهاء بهيج شكري، **التأمين في التطبيق والقانون والقضاء**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة 2007.
- بن عزوز بن صابر، **الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري**، الكتاب الثاني، دار الخلدونية 2010.
- بن صاري ياسين، **منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري**، دار هومة، الطبعة الثالثة 2009.
- حسام الدين كامل الاهواني، **شرح قانون العمل**، جامعة عين شمس دار النهضة العربية، 1996.
- حسن أحمد، **مجموعة التشريعات العمل والتأمينات**، مطبعة مصر 1960
- حسن أحمد البرعي، **المباديء العامة للتأمينات الاجتماعية و تطبيقاتها في القانون المقارن،** الجزء الأول، دار الفكر العربي، القاهرة، 1986 .
- راشد راشد ،**شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري**، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991.
- رمضان جمال كامل، **موسوعة التأمينات الاجتماعية**، الطبعة الثانية، دار الأصيل للنشر والتوزيع، طنطا ، مصر،2001.
- سليمان مرقص، **المسؤولية المدنية في تقنيات البلاد العربية**، القسم الأول، الأحكام العامة، الطبعة الأولى معهد البحوث والدراسات ،القاهرة، 1971.
- سماتي الطيب، **المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد**، دار الهدى، 2010.
- سماتي الطيب، **منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد**، دون طبعة، دار الهدى، 2011.
- شكري موسى، **شرح أفكار إصابات العمل و الأمراض المهنية في قانون العمل الفلسطيني**، دار النشر 2000
- عاطف النقيب، **النظرية العامة للمسؤولية الناشئة عن العمل الشخصي، الخطأ والضرر**، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 1984.
- عبد الرزاق السنهوري ,**الوسيط في شرح القانون المدني، مصادر الالتزام**، الجزء الأول، دار أحياء التراث العربي، 1952.
- عبد الرحمن خليفي، **منازعات العمل والضمان الاجتماعي**، دار العلوم، 2008.
- عجة الجيلالي، **الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر**، دار الخلدونية، 2005.

- علي عوض حسن، **مختصر في الوجيز في شرح قانون العمل**، دار الفكر الجامعي الإسكندرية، 2001.
- عز الدين فلاج، **التأمين مبادئه وأنواعه**، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، الطبعة الأولى، 2008.
- عوني محمود عبيدات ، **شرح قانون الضمان الاجتماعي**، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، 1998
- فرج عبد القادر طه، **علم النفس الصناعي والتنظيمي** ،دار النهضة العربية، الطبعة الخامسة، 1986.
- محمد حسن قاسم ، **التأمينات الاجتماعية** ، **النظام الأساسي و النظم المكملة**، دار الجامعة الجديدي للنشر، 1995.
- .محمد لبيب شنيب: **الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حودث العمل والأمراض المهنية** – مجلة العلوم القانونية كلية عين شمس ,العدد الأول السنة التاسعة, 1968-.
- معراج جديدي، **محاضرات في قانون التأمين الجزائري**، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 2007.
- مصطفى صخري، **أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام**، دار الثقافة عمان، 1998.
- نبيلة زين، **قضايا العمل**، الطبعة الأولى، بيروت، 1995.
- نهاد عطا حمدي وزيد غانم الحصان، **الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة**، دار اليازوري العامة للنشر والتوزيع عمان الأردن، الطبعة 2008 .
- صلاح علي حسن، حماية الحقوق العمالية. دور تفتيش العلمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل. دار الجامعة الجديدة. دون طبعة، 2013.

المقالات والمجلات:

- أحمد محرز، فكرة الخطأ المهني في القانون الجزائري ,مجلة العلوم القانونية، السنة الأولى العدد الأول ،جويلية ،1982، دار البحث للطباعة والنشر.
- النصوص الجديدة لقانون الضمان الاجتماعي، مجلة تصدرها وزارة الحمالة الاجتماعية ، 2 يوليو 1983.
- مجلة المعهد العربي للصحة والسلامة العربية، دمشق، يوليو ،1985
- المنشور العام خاص بتطبيق قوانين الضمان الاجتماعي، الصادر عن وزارة الحماية الاجتماعية، 1983
- الندوة الوطنية حول القضاء الاجتماعي، مجلة مديرية الشؤون المدنية لوزارة العدل، 1945.
- الندوة الوطنية حول القضاء الاجتماعي، مجلة مديرية الشؤون المدنية لوزارة العدل، 1993
-

الرسائل والمذكرات

- أحمية سليمان، **الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري**، رسالة دكتوراه ،جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2008.
- بلاح فاطمة، **منظمة العمل العربية**، رسالة ماجستير، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 1995.

- بن صر عبد السلام، **النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري**,كلية الحقوق جامعة يوسف بن خدة الجزائر سنة 2001.
- سالم جابر عبد العقار: **تنازع القوانين في مجال حوادث العمل**، القاهرة ، 2001،
- دراد عباس **أثر نظام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني، دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الإجراء casnos-** جامعة يوسف بن خدة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير الاقتصادية سنة 2004-2005.
- سهيلة محمد **حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية**، كلية التربية جامعة دمشق ، مجلد 26 العدد الرابع 2010 .
- قريشي بن شرقي، **منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية**،جامعة يوسف بن خدة ،الجزائر, 1998.
- طحطاح علال، **حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية** ،جامعة يوسف بن خدة ،الجزائر, 2005
- وعراب سامية، **مميزات قانون العمل الجزائري**، مذكرة لنيل دبلوم الدراسات العليا، جامعة يوسف بن خدة الجزائر.2002

الملتقيات :

أعمال الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل ، 12-13 – 2010 ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة .

<u>النصوص القانونية:</u>

1- القانون الجزائري:

- قانون العمل رقم 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 يتعلق بمفتشيّة العمل معدل ومتمم بالأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10 جوان 1996 الجريدة رقم 6 في 1990/02/07.
- قانون الأسرة رقم 11/84 المؤرخ في 9 يونيو 1984 المتضمن قانون الأسرة المعدل بالأمر رقم 02/05 المؤرخ في 2005/02/17.
- قانون العمل، نصوص تشريعية وتنظيمية الطبعة الثانية معدلة ومتممة، نشر المعهد الوطني للعمل 2004
- قانون رقم 11/83 مؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية معدل ومتمم بالمرسوم التشريعي رقم 40/94 المؤرخ في 11 أفريل 1994 بالأمر 7/96 المؤرخ في 6 يوليو وبالقانون رقم 1/8 المؤرخ في 23 يناير سنة 2008، الجريدة الرسمية رقم 28 في 5 يوليو 1983
- قانون رقم 13/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية معدل ومتمم بالأمر رقم 19/96 المؤرخ في 6 يوليو 1996، الجريدة الرسمية عدد 28 في 1983/07/05
- قانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية عدد 4 في 1988/01/27.
- المرسوم رقم 33/85 المؤرخ في 5 فبراير 1985 يحدد قائمة المشتبهين بالأجراء في الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 274/92 في 1992 الجريدة الرسمية عدد 9 لسنة 1985.

- المرسوم رقم 27/84 المؤرخ في 11 فيفري 1984 يحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية معدل ومتمم بالمرسوم رقم 209/88 المؤرخ في 18 أكتوبر 1988 الجريدة الرسمية عدد 7 سنة 1984
- المرسوم التنفيذي رقم 339/91 المؤرخ في 28 سبتمبر 1991 المتعلق بدفع التعويضات اليومية الخاصة بالتأمينات عن المرض والولادة وحوادث العمل والأمراض المهنية من قبل الهيئات المستخدمة لحساب الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية الجريدة الرسمية عدد 45 في 28 سبتمبر 1991.
- المرسوم التنفيذي رقم 69/05 المؤرخ في 6 فيفري 2005 يحدد أشكال الأعمال الصحية والاجتماعية لهيئات الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 في 9 فيفري 2005.
- المرسوم التنفيذي رقم 2006-370 المؤرخ في 19 أكتوبر 2006 يتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي وتنظيمه وسيره عدد 67/في 28 أكتوبر 2006.
- المرسوم رقم 28/84 المؤرخ في 11 فيفري 1984 يحدد كيفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 13/83 عدد 7 في 1984/2/14.
- المرسوم التنفيذي رقم 120/23 المؤرخ في 15 مايو 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، الجريدة الرسمية عدد 33 في 1993/05/19
- المرسوم التنفيذي رقم 05/93 المؤرخ في 19 يناير 1991 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل الجريدة الرسمية عدد 4 في 1991/01/23.
- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 9 يوليو 1997، يحدد قائمة الأشغال التي يكون فيها العمال معرضين بشدة لأخطار مهنية،
- قرار مؤرخ في 13 فبراير 1984 يحدد مدة الأجل المضروب للتصريح بالعطل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية - عدد 7 في 4 فبراير 1984

2- القوانين الأجنبية:

- قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم 79 سنة 1975 والقانون رقم 112 سنة 1975 المتعلق بنظام التأمين الاجتماعي لفئات القوى العاملة
- القانون التونسي عدد 28 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994
- القانون الأردني قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم 30 سنة 1978
- القانون الفرنسي
- قانون الضمان الاجتماعي الصادر في 17 ديسمبر 1985
- قانون 30 أكتوبر 1966
- قانون 23 جويلية 1957

3- الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر:

- المرسوم الرئاسي رقم 58/06 المؤرخ في 11 فيفري 2006 يتضمن التصديق على الاتفاقية 135 بشأن الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة المعتمدة بجنيف في 23 يونيو سنة 1971 العدد 7 في 12 فيفري 2006.
- المرسوم الرئاسي رقم 59/6 المؤرخ في 11 فيفري 2006 يتضمن الصديق على الاتفاقية 115 بشأن السلامة والصحة المهنيتين وبيئة العمل، المعتمدة بجنيف في 22 يونيو 1981 العدد 7 في 12 فيفري 2006.

- المرسوم الرئاسي رقم 60/6 مؤرخ في 11 فيفري 2006 يتضمن التصديق على الاتفاقية 167 بشأن السلامة والصحة في البناء المعتمدة بجنيف في 20 يونيو 1988 الجريدة الرسمية عدد 7 في 12 فيفري 2006.
- المرسوم الرئاسي رقم 61/06 المؤرخ في 11 فيفري 2006 يتضمن التصديق على الاتفاقية 181 بشأن وكالات الاستخدام الخاصة المتعددة بجنيف 19 يونيو 1997 العدد 7 في 12 فبراير 2006.
- المرسوم الرئاسي رقم 177/83 مؤرخ في 12 مارس 1983 يتضمن المصادقة على الاتفاقية المتعلقة بالضمان الاجتماعي بين حكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وحكومة الجمهورية الاشتراكية الرومانية الموقعة بالجزائر في 29 ديسمبر 1981 الجريدة الرسمية عدد 11 في 15 مارس 1983.
- المرسوم الرئاسي رقم 173/89 المؤرخ في 12 سبتمبر 1989 يتضمن المصادقة على اتفاقية الضمان الاجتماعية المبرمة بين حكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية والجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية الموقعة في طرابلس في 20 ديسمبر 1987، الجريدة الرسمية عدد 39 في 13 سبتمبر 1989.
- المرسوم الرئاسي رقم 215/91 المؤرخ في 14 يوليو 1991 يتضمن المصادقة على لاتفاقيات العامة للضمان الاجتماعي بين حكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وحكومة المملكة المغربية بالجزائر في 23 فبراير 1991 الجريدة الرسمية عدد 43 في 17 يوليو 1991.
- المرسوم الرئاسي رقم 78/2006، المؤرخ في 18 فيفري 2006 يتضمن التصديق على اتفاقية الضمان الاجتماعي بين حكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وحكومة الجمهورية التونسية، الموقعة في الجزائر 29 سبتمبر 2006 الجريدة الرسمية عدد 10 في 26 فيفري 2006.

رابعـا: المراجع بالفرنسية

- André Brun et Henri Gallond, **droit du travail**, 2e édition, tome 2 , Sirey 1978.
- Jean Blaise**, traité de droit du travail**, **réglementation du travail et du droit**,Dalloz Paris, 1966
- Dupeyroux, Jean Jaques, **droit de sécurité sociale** 13e édition. Dalloz 1998.
- Mohamed Reda Rouabhi **: le système de sécurité sociale en Algérie**, El Dar El Othmania , Algerie , 2010.
- S.Lannerée et L.Esselé, **droit du travail** ,2eme édition, J.Delnas et c.1975.
- Tayeb Belloula, **droit du travail**, édition Dahlab. Algérie. 1994
- Tayeb Belloula, **accident du travail et maladies professionnelles**, édition Dahlab, Algérie, 1993
- Victor Sievert, siège salon, **la fonction publique et ses problèmes actuels,** édition l'actualité juridique ; 1976.

- Yvonne Lambert Faivre ; **droit du dommage corporel, système d'indemnisation.**7eme édition, Dalloz, 2011.
- Yves saint jours, **traité de sécurité sociale**, tome II ; les accidents du travail ; LGDJ, 1982.

REVUES

- Droit social actualité jurisprudence n°02 février 2009 ; éditions techniques et économiques, Paris
- Droit social actualité jurisprudence n°03 mars 2009 ; éditions techniques et économiques, Paris
- Droit social actualité jurisprudence n°04 avril 2009;éditions techniques et économiques, Paris
- Droit social actualité jurisprudence n°05 mai 2009;éditions techniques et économiques, Paris
- Droit social actualité jurisprudence n°09/10 septembre – octobre 2009;
- Droit social actualité jurisprudence ; numéro spécial n°11 novembre 2009.éditions techniques et économiques, Paris,
- Droit social actualité jurisprudence n°12 décembre 2010;éditions techniques et économiques, Paris

- Problèmes politiques et sociaux, stress et risques psychosociaux. la documentation française. n°965. octobre 2009.

THESES :

- MUSSINI Gilbert, **la sécurité sociale en Algérie**. thèse de doctorat en droit. Université d'Alger,1950

الفهرس

الموضوع